

Un travail décent pour les travailleurs domestiques

**Education ouvrière 2007/3-4
Numéro 148-149**

Remerciements

Le Bureau des activités pour les travailleurs remercie Samuel Grumiau, journaliste spécialisé dans les questions sociales, qui a coordonné cette édition. Sauf indication contraire, les articles publiés dans ce numéro ont été rédigés par Samuel Grumiau.

Sommaire

Editorial	V
<i>Un travail décent pour les travailleurs domestiques: vers une convention internationale, par Luc Demaret</i>	1
Les réalités du travail domestique	
<i>Abusées, humiliées, exploitées...</i>	9
<i>Combien sont-elles?</i>	18
<i>Comment définir le travail domestique?</i>	20
<i>La souffrance accrue des travailleuses domestiques migrantes</i>	22
<i>La face cachée des agences</i>	30
<i>Vivre ensemble</i>	32
L'action syndicale en faveur des travailleuses domestiques	
<i>Comment contacter les travailleuses domestiques?</i>	35
<i>Les syndicats sont les mieux armés pour défendre les travailleuses domestiques</i>	38
<i>Lutter contre l'impunité de ceux qui exploitent les travailleuses domestiques migrantes</i>	49
<i>«Faire ce qui est juste»</i>	55
Travail des enfants	
<i>Des millions d'enfants domestiques</i>	59
<i>Tanzanie: lutter contre le travail des enfants domestiques renforce le syndicalisme</i>	63
Réalités régionales	
<i>Travailleuses domestiques en Amérique latine: les laissées-pour-compte du travail décent, par María Elena Valenzuela et Marta Rangel</i>	67
<i>Jordanie: une lueur d'espoir pour les domestiques, par Natacha David</i>	74
<i>Syndicaliser le personnel domestique en Asie: une œuvre de longue haleine, par John Lindsay</i>	77

Editorial

La décision prise par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, lors de sa session de mars 2008*, d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2010 a de toute évidence une portée historique. D'abord, elle vient donner suite à une résolution adoptée unanimement par les délégués de la Conférence internationale du Travail en 1948! Ensuite, elle envisage de sortir ces millions (les estimations parlent de cent millions) de travailleurs, surtout des travailleuses, de l'invisibilité dans laquelle les confinent les législations du travail et les conventions internationales y compris, dans une certaine mesure, les normes internationales du travail de l'OIT. Une invisibilité qui ne signifie pas seulement leur absence dans les statistiques du travail; elle a pour effet de priver cette catégorie de travailleurs et travailleuses de la protection minimale de leurs droits fondamentaux. La proposition soumise au Conseil d'administration par le Bureau international du Travail vise à l'adoption d'une convention internationale sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, accompagnée d'une recommandation. Elle a obtenu le soutien unanime du groupe des travailleurs, l'appui de nombreux gouvernements et n'a pas laissé insensible le groupe des employeurs, qui s'était dit prêt à avoir un débat sur la question. Sans doute convient-il de souligner le rôle qu'a joué le mouvement syndical, aux niveaux national et international, pour défendre à l'OIT la cause des travailleurs domestiques, et de reconnaître l'apport des organisations de la société civile qui a permis de dénoncer les situations d'exploitation, voire d'esclavage, que subissent nombre d'entre eux. Mais l'heure n'est pas à l'attribution des récompenses. Aujourd'hui, il faut veiller à la préparation de la Conférence de 2010 et même, au-delà, se préparer au suivi de la décision qui sera prise, on doit l'espérer, en 2011.

Dès janvier 2009, le BIT enverra aux Etats Membres un rapport faisant l'état des lieux en matière de législation et de pratiques concernant les travailleurs domestiques dans le monde. Ce rapport sera accompagné d'un questionnaire auxquels les mandants, y compris les organisations syndicales, seront invités à répondre. Il s'agira de veiller à ce que les réponses (qui devront parvenir au BIT avant la fin du mois d'août 2009) permettent à la Commission de la Conférence qui sera saisie de préparer l'action normative d'avoir une idée précise des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques, des législations en place là où elles existent, et des pratiques bonnes et mauvaises qui s'appliquent à ces travailleurs. Il s'agira aussi de mobiliser un maximum de soutien à la proposition du

* Avis aux lecteurs: Initialement prévue fin 2007, la parution du présent numéro a été reportée à 2008 afin de pouvoir rendre compte de la décision du Conseil d'administration du BIT quant à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de 2010.

Bureau d'élaborer une convention accompagnée d'une recommandation. C'est en effet lors de la première discussion en 2010 que la Conférence devra se prononcer sur la nature du ou des instruments qui seront développés pour adoption en 2011 à l'issue d'une deuxième discussion par la Conférence. Il nous faut aussi d'ores et déjà réfléchir au contenu de ces instruments. C'est en ayant à l'esprit cette réflexion que nous proposons cette édition d'*Education ouvrière*. Elle tente de faire le point sur la situation des travailleurs et travailleuses domestiques dans les différentes parties du monde, met en relief certaines initiatives syndicales et donne la parole à ceux et celles qui vivent au quotidien de ce labeur et qui par celui-ci permettent à d'autres d'améliorer leur niveau de vie. Nous attirons aussi l'attention sur le vide juridique tant national qu'international qui entoure la question. De nombreuses conventions de l'OIT permettent l'exclusion des travailleurs domestiques de leurs dispositions. C'est ce vide juridique qu'il faut combler par une action normative. En ayant à l'esprit que la discussion sera tripartite et qu'il faudra amener la Conférence internationale du Travail à adopter des instruments reposant sur le plus grand dénominateur commun entre les intérêts en présence. La préparation des délégués travailleurs sera donc essentielle. Ils devront maîtriser un dossier complexe à la fois quant aux problèmes qui doivent être traités et quant aux solutions qu'on doit y apporter. Le présent numéro d'*Education ouvrière* évoque ces questions abordant les droits et principes fondamentaux dont doivent pouvoir jouir tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, et les besoins particuliers de ces derniers eu égard à la spécificité et à la nature de leur profession.

L'adoption d'instruments par la Conférence de l'OIT n'est pas un exercice anodin. Elle exige une mobilisation particulière des délégués travailleurs pour obtenir une majorité des deux tiers des délégués à la Conférence et, quant au contenu, une force de conviction afin d'assurer qu'aux soucis de flexibilité qui ne manqueront pas de s'exprimer (parfois légitimement pour tenir compte de la situation de différents pays ou systèmes juridiques) réponde la détermination d'élaborer des normes protégeant réellement les travailleurs tout en étant applicables dans l'ensemble des Etats Membres de l'OIT. Et l'adoption d'une convention par la Conférence n'est pas une fin en soi. Il faudra aussi en faire une vigoureuse promotion pour obtenir le plus grand nombre de ratifications. Le BIT aura des responsabilités à assumer dans la promotion de ces normes, et son Bureau des activités pour les travailleurs y veillera, mais le rôle et la contribution du mouvement syndical dans ces efforts seront décisifs. Tout comme sera décisive dans le contrôle de l'application des instruments adoptés et ratifiés la capacité des syndicats à recruter massivement les travailleurs et travailleuses domestiques, à intégrer leurs préoccupations spécifiques dans les cahiers de revendications et à défendre leurs droits, y compris celui de parler pour eux-mêmes.

On le voit, la décision du Conseil d'administration de mars 2008 n'est qu'une première étape. Elle est historique. Mais c'est maintenant que le véritable travail de fond doit commencer.

Dan Cunniah
Directeur
Bureau des activités pour les travailleurs
BIT

Un travail décent pour les travailleurs domestiques: vers une convention internationale

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT), réuni en mars 2008 pour sa 301^e session, a décidé d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2010 afin de mettre au point des instruments de l'OIT, éventuellement sous la forme d'une convention complétée par une recommandation, et de fournir à cette catégorie de travailleurs la protection dont elle a tant besoin. Selon le BIT, les nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques sont attribuables à la spécificité et à la nature de leur profession, ainsi qu'à l'attention insuffisante accordée aux aspects fondamentaux de leur situation dans le cadre du droit international et des législations nationales. La mise au point de normes internationales du travail constituera un grand pas en avant dans la promotion du travail décent pour tous et fournira les directives appropriées et opportunes aux mandats concernant les politiques et les pratiques dans ce domaine.

Luc Demaret

Bureau des activités pour les travailleurs
BIT

Dès 1948, à sa 31^e session (1948), la Conférence internationale du Travail avait adopté une résolution concernant les conditions de travail des employés de maison demandant au Conseil d'administration «d'examiner l'opportunité d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence l'ensemble de la question des statuts et des conditions d'emploi des employés de maison».

Depuis, la question des conditions d'emploi des travailleurs domestiques n'a pas été inscrite à l'ordre du jour d'une Conférence internationale du Travail, mais la plus grande partie des préoccupations exprimées en 1948 par la Conférence internationale du Travail sont toujours

d'actualité car les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques semblent s'être exacerbés et leur nombre ne cesse de croître.

Dans un rapport¹ élaboré pour une discussion générale sur les travailleurs migrants, qui a eu lieu lors de la 92^e session de la Conférence internationale du Travail (2004), le BIT a souligné que les immigrées employées comme domestiques sont parmi les travailleuses les plus vulnérables dans le monde. Les travailleurs domestiques, notamment les employés de maison, doivent souvent travailler pendant un nombre d'heures très élevé, voire excessif (en moyenne quinze à seize heures par jour), sans journées de repos ou de compensation pour les heures supplémentaires; ils sont en général mal payés et leur couverture d'assurance maladie est insuffisante; ils sont

Note: Ce texte s'inspire des documents présentés au Conseil d'administration du BIT lors de ses 300^e et 301^e sessions (novembre 2007 et mars 2008).

également exposés au harcèlement physique et sexuel, ainsi qu'à la violence et aux abus, et dans certains cas ils sont piégés dans des situations où, par le biais de menaces ou de violence, ils sont empêchés physiquement ou juridiquement de quitter le domicile de l'employeur qui retient éventuellement leurs salaires ou confisque leurs documents d'identité. Dans de nombreux pays, les lois sur le travail ou la sécurité ne couvrent pas les travailleurs domestiques, de sorte qu'il n'existe pas de normes juridiques qui leur soient applicables non plus que d'institutions ou d'inspecteurs pour faire appliquer les normes qui existent. Même lorsqu'ils sont protégés par la législation, il est parfois très difficile pour les travailleurs domestiques de prendre connaissance ou de bénéficier de la protection disponible, et il en résulte des violations très répandues des lois de protection de la main-d'œuvre.

Les conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail de 2004 précisent notamment que: «Les travailleurs temporaires et les travailleurs domestiques migrants ont souvent des droits limités, peuvent être exclus du bénéfice des prestations de sécurité sociale et faire face à de multiples difficultés»².

Travail des enfants

L'incidence du travail des enfants est également élevée et elle a été notée dans le rapport global du BIT de 2006. Le rapport dit notamment: «Les filles, par exemple, dominant dans la branche des travaux domestiques, tandis que les garçons sont surreprésentés dans les industries extractives». Le rapport ajoute: «La situation est encore pire lorsque, comme on le constate chez les travailleurs domestiques de nombreux pays, les tâches effectuées sont exclues des règlements en vigueur»³. Le rapport global 2004 sur la liberté syndicale souligne que le silence de la législation sur le travail domestique prend souvent comme prétexte le principe de non-ingérence de l'Etat dans la vie privée⁴. Par conséquent, le travail domestique «occupe

aujourd'hui une zone floue entre les relations marchandes et les relations non marchandes»⁵.

Les recherches juridiques comparées produites par le BIT révèlent que, très fréquemment, la législation du travail fait référence aux travailleurs domestiques soit pour les exclure complètement de son champ d'application, soit pour leur accorder des niveaux de protection inférieurs en les privant de nombreux droits accordés aux autres catégories de travailleurs⁶. Certains aspects des droits fondamentaux au travail des travailleurs domestiques, leurs droits humains et leurs conditions de travail n'ont pas, il est vrai, été traités d'une manière appropriée dans les normes internationales existantes de l'OIT ni dans celles d'autres organisations internationales, ce qui rend essentielle une action normative. En effet, même si les instruments qui traitent des principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, les déficits de travail décent dans ce segment de population active sont évidents: même lorsqu'une convention s'applique à tous les travailleurs et les employeurs, «sans distinction d'aucune sorte», telle que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, un certain nombre de dispositions dans la législation nationale sont en général incompatibles avec l'instrument car elles privent spécifiquement les travailleurs domestiques du droit de constituer des syndicats ou de s'y affilier⁷. Dans beaucoup de pays, les travailleurs domestiques sont pris au piège dans des situations de travail forcé et, très souvent, ils sont empêchés de quitter la maison des employeurs par des menaces ou des violences⁸; nombre de travailleurs domestiques migrants travaillent dans des conditions précaires et difficiles et sont particulièrement vulnérables à l'égard des violations de leurs droits fondamentaux⁹.

Exclusion

En outre, comme l'a indiqué un document soumis à la 300^e session du Conseil d'administration (novembre 2007), un nombre assez considérable de conventions de l'OIT permettent d'exclure certaines catégories de travailleurs¹⁰. Par exemple, comme cela a été confirmé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR)¹¹, l'objectif de la convention (n° 30) sur la durée du travail (commerce et bureaux), 1930, «est d'étendre les dispositions concernant la durée du travail de la convention (n° 1) [sur la durée du travail (industrie), 1919] à toutes les personnes qui n'entrent pas dans son champ d'application, à l'exception des travailleurs de l'agriculture, de la navigation maritime ou intérieure, de la pêche et des services domestiques». Par ailleurs, l'article 2 de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, autorise les Etats qui la ratifient à exclure de son champ d'application certaines catégories de travailleurs, y compris, explicitement, ceux qui sont employés dans le service domestique¹². Alors que la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, s'applique en principe à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant, les Etats qui ratifient cette convention peuvent, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs¹³. A cet égard, la CEACR a noté en 2004 que la protection de la maternité des femmes occupées dans l'agriculture ou travaillant à domicile ou comme employées domestiques «continue à souffrir d'un certain retard»¹⁴. Des préoccupations similaires ont été exprimées par la CEACR concernant notamment l'application, en ce qui concerne la protection des travailleurs domestiques, des conventions en matière de sécurité et de santé¹⁵, de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, et de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. En

ce qui concerne cette dernière, la CEACR a noté en 2006 que «de nombreuses dispositions nationales permettant les visites sur le lieu de travail laissent à l'écart de la protection de l'inspection les nombreuses personnes qui travaillent comme domestiques ou travaillent à domicile, et dont la majorité sont des femmes»¹⁶.

En réalité, les travailleurs domestiques sont mal protégés dans le cadre de la législation nationale et dans celui de la législation internationale. Cependant, ils représentent un segment important et croissant de la population active et leur travail consiste à permettre à d'autres d'améliorer leur niveau de vie, puisque ceux qui les emploient peuvent par conséquent accepter un emploi rémunéré hors de leur foyer. Les estimations, les faits et les chiffres sont difficiles à rassembler, notamment à cause de l'inexactitude ou de l'indisponibilité des données (car le travail domestique est souvent exclu des statistiques du travail) ou à cause de la nature particulière de cette relation d'emploi; cependant, selon les travaux de recherche effectués en la matière, les travailleurs domestiques se comptaient par dizaines de millions¹⁷. La grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes¹⁸ et ce secteur connaît une forte croissance partout. S'il faut en croire la Confédération européenne des syndicats, «c'est même un des secteurs économiques qui croît le plus vite en Europe»¹⁹. Les recherches de l'OIT confirment que le travail domestique est principalement accompli par des femmes, que le recours au travail des enfants est très répandu et qu'une grande partie du travail domestique est accomplie par les travailleurs migrants²⁰. Les principaux problèmes identifiés par l'OIT sont: la durée du travail; les salaires; la charge de travail et les périodes de repos; la couverture de sécurité sociale; les abus physiques et sexuels; les abus commis par les agences de recrutement et les conditions contractuelles. Outre le fait qu'ils risquent de mauvaises conditions de travail et d'éventuels abus, comme cela a déjà été dit ci-dessus, les travailleurs domestiques se voient souvent refuser le droit de s'organiser en syndicats.

Campagnes syndicales

La situation de cette catégorie de travailleurs a conduit de nombreuses organisations à entreprendre des travaux en vue d'organiser et de protéger les intérêts des travailleurs domestiques au niveau national. Au niveau international, la Confédération syndicale internationale (CSI) et les Fédérations syndicales internationales (FSI) collaborent activement, y compris à travers les organisations régionales. Une série de réunions régionales et internationales des travailleurs domestiques se sont tenues récemment, et l'une des principales demandes des organisations de travailleurs est d'inviter l'OIT à envisager une action normative concernant les travailleurs domestiques et à inscrire la question à l'ordre du jour d'une session de la Conférence internationale du Travail en vue de l'élaboration d'une norme, conformément à la résolution de 1965.

A la suite de campagnes nationales visant à promouvoir l'organisation des travailleurs domestiques, et en dépit des nombreux obstacles auxquels ils ont été confrontés, certains pays ont enregistré des progrès en matière de législation du travail. Concernant les travailleurs domestiques, ces progrès ainsi qu'une recherche plus approfondie pourraient servir de fondement à l'élaboration de nouvelles normes.

Le fait que les travailleurs domestiques sont assujettis à de mauvaises conditions de travail et que leur isolation empêche, dans une grande mesure, les syndicats de les atteindre et de les organiser en vue d'améliorer ces conditions est un argument très puissant en faveur de l'adoption d'une norme internationale; cette norme pourrait être utilisée pour améliorer leur environnement juridique par le biais de la législation du travail, ce qui leur permettrait de bénéficier d'un éventail complet de protections et de droits liés au travail décent, y compris le droit de s'organiser.

Le Conseil d'administration a, lors de sa 301^e session (Genève, mars 2008), proposé d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs

domestiques à l'ordre du jour de la session de la CIT en 2010, afin de mettre au point de nouveaux instruments de l'OIT, éventuellement sous la forme d'une convention complétée par une recommandation, pour fournir des directives appropriées aux mandants en matière de politiques et de pratiques concernant les travailleurs domestiques.

Cependant, un certain nombre d'instruments existants ainsi que la législation et la pratique mises au point dans plusieurs pays pourraient servir d'éléments de base à l'édification de normes spécifiques.

De nombreux problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques sont attribuables à la spécificité et à la nature de leur profession, ainsi qu'à l'attention insuffisante qu'accordent le droit international et la législation nationale aux aspects les plus importants de la situation de ces travailleurs. Leur vulnérabilité particulière à l'égard des violations des droits de l'homme fondamentaux, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les différences concernant les arrangements relatifs à l'emploi, les méthodes de rémunération, la durée du travail et les autres aspects de leurs conditions de travail justifient un examen particulier et des normes adaptées à la réalité des travailleurs domestiques.

Il pourrait s'agir d'une convention établissant un certain nombre de principes généraux, y compris l'application générale aux travailleurs domestiques des normes internationales du travail et relatives au travail décent, le respect de leurs droits humains fondamentaux et l'extension à leur bénéfice de la protection accordée aux travailleurs couverts par la législation nationale du travail, ainsi que des dispositions relatives à un système d'inspection visant à faire respecter la législation et les réglementations qui leur sont applicables. Cette convention pourrait appeler les Etats qui la ratifient à adopter, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale en matière de travail domestique visant à améliorer la situation de cette catégorie de travailleurs, à encourager des consultations avec les organisations

représentatives d'employeurs et de travailleurs dans ce domaine (y compris avec des organisations directement concernées par les travailleurs domestiques) et à traiter des questions liées aux caractéristiques et conditions particulières de cette catégorie de travailleurs (travail – et souvent logement – dans des maisons privées, heures de travail et périodes de repos non réglementées, employeurs multiples, etc.). Les dispositions particulières à prendre et une orientation sur le contenu éventuel de la politique nationale pourraient être traitées dans une recommandation qui accompagnerait la convention et qui proposerait une politique en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés, et contiendrait des dispositions générales relatives à la liberté syndicale, au salaire minimum, à la protection de la rémunération, à la protection de la maternité, à la durée du travail, aux heures de repos et aux congés, à la protection dans le domaine de la sécurité et de la santé et à l'accès à la sécurité sociale pour ces travailleurs, ainsi qu'à leur inclusion dans les statistiques du travail, etc.

Un appui unanime

Au cours de la discussion qui a eu lieu au Conseil d'administration de mars 2008, un soutien considérable a été exprimé en faveur d'une question normative sur le travail domestique. Le groupe des travailleurs a exprimé un soutien sans réserve pour cette proposition et a dit que l'adoption d'une convention, accompagnée d'une recommandation, serait la priorité du groupe lors de l'établissement de l'ordre du jour de la session de 2010 de la Conférence internationale du Travail. Un grand nombre de gouvernements ont également estimé que la situation des travailleurs domestiques justifiait une approche normative afin d'assurer que tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, soient protégés d'une manière appropriée et que les droits en matière d'emploi et autres soient effectivement appliqués pour ces catégories de travailleurs.

Le groupe des employeurs ne s'est pas montré insensible à la problématique, même s'il aurait préféré qu'elle fasse l'objet d'une simple discussion générale plutôt que d'une action normative.

Un appel de longue date en faveur d'une action normative

La question du travail domestique n'est pas nouvelle à l'OIT et elle a fait l'objet d'un débat pendant des années à la Conférence et au Conseil d'administration. La nécessité d'entreprendre une action normative a été réaffirmée à plusieurs reprises.

En 1936, la Conférence internationale du Travail, considérant que le projet de convention internationale sur les congés annuels payés (qui a plus tard donné lieu à la convention n° 52) ne concernait pas les travailleurs domestiques, a demandé au Conseil d'administration d'inscrire la question à l'ordre du jour d'une des prochaines sessions de la Conférence. Il a également été décidé que la Conférence étudierait en même temps la possibilité de faire des conditions d'emploi des travailleurs domestiques le thème d'une réglementation internationale²¹.

En 1945, la CIT a adopté une résolution concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs et a estimé qu'«il y aurait lieu de s'attacher à réglementer l'admission au service domestique en dehors de la propre famille de l'enfant de la même manière qu'aux autres occupations non industrielles». La Conférence a demandé également «de prendre particulièrement soin de combattre les formes d'emplois dans lesquelles des enfants sont placés, ou transférés en quasi-adoption, dans la famille d'un employeur qu'ils servent pour payer leur entretien»²².

En 1948, la Conférence a adopté une résolution concernant les conditions de travail des gens de maison. La Conférence a estimé «que le moment est venu de procéder à l'examen approfondi de cette importante question». En conséquence, elle a invité «le Conseil d'administration à examiner l'opportunité d'inscrire à l'ordre du

jour d'une prochaine session de la Conférence [...] l'ensemble de la question des statuts et conditions d'emploi des gens de maison»²³.

En 1965, la Conférence a adopté une nouvelle résolution concernant les conditions de travail des employés de maison²⁴. Cette résolution attire l'attention sur le besoin urgent d'assurer aux employés de maison les éléments fondamentaux de protection qui leur garantiraient un niveau de vie minimum, compatible avec le respect de la personne et la dignité humaine, qui sont essentiels pour la justice sociale. La Conférence invite notamment le Conseil d'administration à envisager d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence la question des conditions de travail des employés de maison, en vue de l'adoption d'un instrument international.

En 2003, les travaux de recherche du BIT ont confirmé que le travail domestique est surtout accompli par des femmes, que l'utilisation du travail des enfants est très répandue, et qu'une grande partie du travail domestique est effectuée par des travailleurs migrants²⁵. Les principaux problèmes identifiés par le BIT concernent notamment les heures de travail, les salaires, la charge de travail et les périodes de repos, la couverture de sécurité sociale, les mauvais traitements et les viols, les abus commis par les agences de recrutement, et les conditions contractuelles. Outre le fait qu'ils sont soumis à de mauvaises conditions de travail et à l'exploitation, les travailleurs domestiques se voient souvent refuser le droit de s'organiser en syndicats.

Récemment, la nécessité d'assurer une protection aux travailleurs domestiques migrants a également été appuyée par la Conférence, qui a adopté les conclusions de la discussion générale sur les travailleurs migrants en 2004. Deux des principes énoncés dans le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, non contraignant, et adoptés par le Conseil d'administration à sa session de mars 2006 (dans le cadre du suivi de la CIT 2004) font spécifiquement référence aux travailleurs domestiques.

Depuis longtemps, les organisations de travailleurs et les organisations non gouvernementales ont attiré l'attention sur la nécessité de disposer d'un instrument international sur le travail domestique. La Confédération syndicale internationale (CSI) a réitéré cet appel l'année dernière.

D'autres travaux de recherche, effectués et publiés depuis la 300^e session, confirment que «l'absence de reconnaissance et de protection sociale qui caractérise le travail domestique est un obstacle majeur à la concrétisation de l'objectif de l'Organisation internationale du Travail concernant un travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes»²⁶.

Le document reconnaît que, même si les travailleurs domestiques devraient, de toute évidence, être les premiers bénéficiaires d'une meilleure protection, les mandants de l'OIT ont un intérêt direct à promouvoir la question.

En fait, les institutions d'Etat doivent traiter des milliers de plaintes émanant de travailleurs domestiques ou de leurs employeurs, et la réglementation et le contrôle du travail domestique empêcheraient l'occurrence de telles situations. En outre, maintes anecdotes le prouvent, la réglementation du travail domestique peut favoriser le traitement de questions liées au travail informel et non protégé et faire augmenter les recettes des caisses de protection sociale²⁷.

L'engagement potentiel des organisations d'employeurs et de leurs membres à cet égard est également important. Les processus de recrutement informels et l'absence de contrats écrits ont parfois des effets négatifs sur les employeurs. Des groupes informels d'employeurs organisés sur une base de voisinage sont déjà actifs en la matière. Dans le contexte du programme de l'OIT en Asie du Sud-Est sur la protection des travailleurs domestiques contre le trafic et le travail forcé, la Fédération des employeurs des Philippines a élaboré un recueil de directives pratiques pour les employeurs de travailleurs domestiques, qui pourrait également inspirer une action normative au niveau mondial. Dans le contexte d'une discussion sur l'application

de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, à la Commission de l'application des normes de la Conférence en juin 1998, le groupe des employeurs a noté que «compte tenu de la pénurie d'emplois et des lacunes sur le plan des qualifications chez les chômeurs, il n'est plus possible d'exclure les emplois faiblement qualifiés. De tels emplois existent dans les domaines des services individuels et domestiques, du travail manuel, du commerce et de l'agriculture. Les gisements que ce domaine représente en matière d'emploi doivent être exploités même si les rémunérations y sont faibles en raison du faible niveau de productivité, car il est toujours possible de parer par des systèmes de transfert complémentaires aux difficultés sociales qui peuvent en résulter»²⁸.

Les organisations de travailleurs ont bien sûr intérêt à aller au-devant des travailleurs domestiques et à leur offrir de protéger leurs droits. Un cadre légal, fondé sur des normes reconnues sur le plan international, faciliterait l'accès des travailleurs domestiques aux syndicats, et les aiderait aussi à surmonter les craintes qui les empêchent souvent d'exiger le respect de leurs droits fondamentaux. Cela est d'autant plus vrai que la restriction de la liberté d'association des travailleurs domestiques prévaut encore dans un grand nombre de pays.

Chacun s'accorde à reconnaître que la situation des travailleurs domestiques, qui est actuellement une source de préoccupation partout dans le monde, bénéficiera grandement de l'élaboration et de l'application de normes internationales traitant des droits de l'homme, des droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail en général.

Notes

¹ BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport VI, 92^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 2004.

² BIT: *Compte rendu provisoire* n° 22, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève, juin 2004, conclusions, parag. 7.

³ BIT: *La fin du travail des enfants: un objectif à notre portée*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, juin 2006.

⁴ BIT: *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, juin 2004.

⁵ Anderson, B.: *Migration policies and vulnerabilities of domestic workers*, document présenté au Programme Consultation Meeting on the Protection of Domestic Workers against the Threat of Forced Labour and Trafficking, Hong-kong, Chine, fév. 2003, p. 16.

⁶ Ramirez-Machado, José Maria: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series, n° 7, BIT, 2003. Voir aussi Blackett, A.: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Service du droit du travail et des relations professionnelles, BIT, Genève, 1998; et M. L. Vega Ruíz: «Relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina», dans *Relasur*, Montevideo, n° 3, 1994.

⁷ BIT: CIT, 82^e session, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, rapport III (partie 4A), 1995, parag. 59.

⁸ BIT: *Eradiquer le travail forcé*, introduction, rapport III (partie 1B), CIT, 96^e session, Genève, juin 2007.

⁹ BIT: CIT, 82^e session, *op. cit.*, 1995.

¹⁰ Ce document (GB.300/2/2) cite les instruments suivants: convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970, convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969, convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967, convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, convention (n° 79) sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946.

¹¹ BIT: *Durée du travail: vers plus de flexibilité?*, introduction, rapport III (partie 1B), CIT, 93^e session, Genève, juin 2005.

¹² Lors des discussions de la Conférence qui ont mené à l'adoption de la convention, les membres tra-

vailleurs ont proposé de supprimer la référence au service domestique dans la disposition relative à une exclusion éventuelle. Cependant, l'amendement proposé n'a pas été adopté. Ses opposants ont émis l'opinion suivante: un certain nombre de dispositions de la convention proposée avaient été rédigées qui faisaient une référence particulière aux travailleurs dans l'industrie, et des difficultés surgiraient de la pleine application de ces dispositions à l'égard de travailleurs domestiques; voir CIT, 32^e session, 1949, *Compte rendu des travaux*, p. 497.

¹³ Art. 2, paragr. 1 et 2.

¹⁴ BIT: CIT, 92^e session, rapport III (partie 1A), 2004, paragr. 32.

¹⁵ BIT: CIT, 83^e session, rapport III (partie 4A), 1996, paragr. 63.

¹⁶ BIT: *Inspection du travail*, rapport III (partie 1B), CIT, 95^e session (Genève, juin 2006), paragr. 264.

¹⁷ BIT: Note d'information sur le travail domestique, préparée par S. Grumiau à la demande du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT, Genève, juin 2007.

¹⁸ Le rapport global de 2000 sur la liberté syndicale indique que «des femmes, qui constituent une fraction de plus en plus importante de la population active, demeurent peu syndicalisées et sous-représentées dans les syndicats, notamment parce que certains secteurs où elles sont très nombreuses comme les emplois de maison sont exclus du champ de la législation sur la liberté d'association». BIT: *Votre voix au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, juin 2000.

¹⁹ CES: *Sortir de l'ombre, organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats*, Bruxelles, nov. 2007.

²⁰ Ramirez-Machado, José Maria: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*,

Conditions of Work and Employment Series, n° 7, BIT, 2003.

²¹ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 20^e session, 1936, annexe XVI: résolutions adoptées par la Conférence, p. 752.

²² BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 27^e session, 1945, annexe XIII: résolutions adoptées par la Conférence, p. 512, paragr. 19(4).

²³ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 31^e session, 1948, annexe XVIII: résolutions adoptées par la Conférence, p. 572.

²⁴ BIT: *Compte rendu des travaux*, CIT, 49^e session, 1965, annexe XII: résolutions adoptées par la Conférence, pp. 728 et 729.

²⁵ Ramirez-Machado, José Maria: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series, n° 7, BIT, 2003.

²⁶ BIT: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes* (à paraître).

²⁷ Par exemple, en Argentine, selon le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale, 96,4 pour cent des travailleuses domestiques n'étaient apparemment pas déclarées en 2004. Des modifications apportées à la législation en cours cette année-là, sous la forme de déductions d'impôts offertes aux employeurs, ont ramené cette proportion à 75 pour cent. Au Brésil, des incitations fiscales à l'intention des employeurs qui déclarent leurs salariés auprès de l'Institut national de la sécurité sociale ont entraîné un accroissement proportionnel des travailleurs au bénéfice d'un contrat formel. Voir M. Diaz: *The situation of domestic workers in Latin America*, ILO-MIGRANT, 2007.

²⁸ Rapport de la Commission de l'application des normes, CIT, 86^e session, 1998, *Compte rendu provisoire* n° 18, première partie.

Abusées, humiliées, exploitées...

Les travailleuses domestiques remplissent un rôle crucial dans le bien-être et la structure économique d'une société. Elles sont pourtant parmi les travailleuses les plus cruellement victimes des pires abus.

Les travailleuses domestiques sont un maillon essentiel de la chaîne économique dans tous les pays du monde. Ce sont leurs efforts qui épargnent des tâches fastidieuses à des dizaines de millions d'employeurs individuels de par le monde. Elles prennent soin des enfants et contribuent à leur éducation, prennent soin des personnes âgées, nettoient les sols des maisons, elles cuisinent, lavent les fenêtres, enlèvent les poussières, lavent et repassent les vêtements, vident les poubelles, etc. Elles permettent ainsi à leurs employeurs de s'absenter de leur domicile pour exercer un emploi et d'avoir plus de temps libre pour leurs loisirs ou leur vie de famille.

Malgré cet apport crucial à la vie des sociétés, l'existence des travailleuses domestiques se résume bien souvent en un seul mot: l'exploitation. Depuis des années, il n'est pas une semaine sans que des médias, des syndicats, des organisations internationales telles que le BIT, des organisations non gouvernementales ne publient rapports ou reportages sur les exploitations dont sont victimes les travailleurs et travailleuses domestiques de par le monde. Les formes les plus extrêmes d'exploitation de travailleurs domestiques constituent des cas de travail forcé et d'esclavage moderne.

Plusieurs raisons expliquent cette situation et sont abordées tout au long des articles de ce numéro spécial d'*Education ouvrière*. On peut notamment citer les législations inadaptées ou inapplicables au travail domestique, la mauvaise image du travail domestique, la difficulté ou l'interdiction de s'affilier à un syndicat,

l'absence de contrôle de l'inspection et de la médecine du travail, les sanctions non dissuasives contre les employeurs sans scrupules, etc.

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous proposons dans cet article de dresser une liste des exploitations les plus fréquentes subies par les travailleuses domestiques.

1. Les violences physiques et psychologiques

Les meurtres, tortures, coups et blessures

Le dernier rapport mondial sur le travail forcé du BIT¹ dénonce le fait que les travailleurs domestiques migrants vivent une situation particulièrement précaire en raison de l'insécurité qu'elles connaissent dans le pays d'accueil: «Dans plusieurs pays du Moyen-Orient, ils peuvent être soumis à des punitions douloureuses, telles que jets de pierres et coups de canne. Certains sont arrêtés, emprisonnés et condamnés au pénal à l'issue d'un procès expéditif. Beaucoup, notamment des travailleurs de Sri Lanka, des Philippines et de l'Indonésie, sont morts dans des circonstances obscures».

Le Moyen-Orient est loin d'être la seule région concernée par ces abus. Le même rapport du BIT épinglait aussi Hongkong et Singapour où «depuis 2000, [...] plusieurs employeurs ont été poursuivis par des travailleurs domestiques migrants à qui ils avaient infligé des sévices, et une condamnation pour homicide a été prononcée dans au moins un cas.

Pourquoi cette mauvaise image?

Le travail domestique est généralement peu valorisé et peu payé, quand il n'est pas carrément considéré comme dégradant. Comment un travail si dur sur le plan physique et si utile pour la société peut-il souffrir d'une telle image? L'une des explications pourrait être qu'il est associé mentalement au travail non rémunéré de la mère, de la «femme au foyer», un travail qu'elle effectue à longueur de journées pour aider ses proches, mais qui n'est pas considéré comme un véritable emploi. Un travail souvent invisible, effectué dans des maisons privées (qui ne sont habituellement pas considérées comme des lieux de travail), au bénéfice de personnes privées qui n'ont pas pour habitude d'être considérées comme des employeurs (alors qu'elles le sont bel et bien dans le cas du travail domestique).

Une autre explication de cette image peu valorisante pourrait être que les travailleuses domestiques viennent des couches les plus défavorisées de la société. De fait, le travail domestique représente souvent l'une des rares possibilités d'emploi pour les femmes pauvres et peu éduquées ou celles qui sont issues de groupes ethniques marginalisés. Elles sont souvent des migrantes dans leur propre pays ou sur le plan international et souffrent de préjugés liés à cette situation, des préjugés qui contribuent à en faire des citoyennes «de seconde classe» ou, pire, à leur ôter toute citoyenneté.

Alfred Angula, l'un des dirigeants du syndicat des travailleurs domestiques de Namibie, le Namibia Domestic and Allied Workers' Union (NDAWU), invoque le manque de reconnaissance de la société pour celles qui lui rendent tant de précieux services: «Les travailleuses domestiques remplissent des tâches énormes et remarquables mais elles ne sont pas reconnues à leur juste valeur en raison de l'égoïsme ambiant. C'est le cas par exemple dans l'éducation des enfants. Les soins que ceux-ci ont reçus étaient tellement bons qu'ils sont devenus les ministres, les professeurs et autres intellectuels d'aujourd'hui. Si on demande à ces intellectuels de se rappeler qui les a élevés quand ils étaient tout petits, ils répondront les travailleurs domestiques. Idem pour les législateurs: qui s'occupe de leur maison quand ils conçoivent les lois? Ce sont les travailleurs domestiques. Mais quelles lois élaborent-ils pour protéger ces travailleurs? Il peut y avoir un conflit d'intérêt: si je suis législateur et que j'ai quelqu'un qui travaille chez moi, vais-je faire une loi qui protège cette personne?».

Certaines travailleuses domestiques parviennent toutefois à prendre leur revanche. C'est un peu l'histoire de Casimira Rodriguez Romero. Seule fille d'une famille pauvre, elle a commencé à travailler comme domestique quand elle avait 13 ans. En 2001, âgée de 39 ans, son expérience de première main l'a aidée à devenir secrétaire générale de la confédération des travailleuses domestiques de l'Amérique latine et des Caraïbes (CONLACTRAHO). En 2006, elle devenait... ministre de la Justice et des Droits de l'homme de son pays, et a lancé une initiative législative pour réglementer le travail domestique qui a été approuvée par le Congrès bolivien.

Les violences et traitements inhumains dénoncés consistent, par exemple, à appliquer un fer chaud sur les mains et le visage des travailleurs, à leur donner des coups de pied, à leur tirer les cheveux, à les pincer, à les ébouillanter et à les priver de nourriture».

Ces violences sont régulièrement rapportées dans le monde entier par des médias, ONG et organisations internationales. Elles ne sont pas limitées aux travailleuses migrantes.

Le harcèlement sexuel

Isolée dans un logement, la travailleuse domestique se trouve dans une situation extrêmement vulnérable lorsqu'elle se retrouve seule à la maison avec un employeur qui la harcèle sexuellement, surtout si elle est migrante et/ou qu'elle vit chez cet employeur. Où s'enfuir? Qui appeler au secours? Qui va la croire? Ce sera sa parole contre celle du harceleur qui niera ou dira qu'elle était consentante, voire qu'elle l'a aguiché. Parfois, l'épouse de l'employeur suspecte ou découvre le harcèlement, et se fâche non seulement contre son mari mais aussi contre la victime, l'employée domestique. «Ma patronne me détestait»,

témoigne une jeune Philippine victime de harcèlement de la part de son employeur quand elle travaillait au domicile d'une famille saoudienne. «Son mari ne cessait de me toucher dès qu'elle se trouvait dans une autre pièce, elle le savait mais elle n'osait pas se rebeller contre lui, elle se vengeait donc contre moi en m'insultant sans cesse, en me frappant parfois.»

L'ONG de défense des droits humains Human Rights Watch révèle dans un rapport récent qu'un tiers des travailleuses domestiques qu'elle a interviewées au Guatemala ont subi l'une ou l'autre forme d'approches sexuelles non voulues ou d'exigences à connotation sexuelle de la part d'hommes membres ou proches du ménage qui les employait. La plupart d'entre elles ont été victimes de tels actes durant leurs premiers emplois, lorsqu'elles étaient encore adolescentes². Ce rapport dénonce aussi de nombreux cas d'abus ou de harcèlements sexuels de travailleuses domestiques dans d'autres pays comme la Malaisie, Singapour, l'Arabie saoudite ou encore l'Indonésie. Une étude menée par le BIT-IPEC au Salvador a par ailleurs révélé que 15,5 pour cent des filles travailleuses domestiques qui avaient changé d'employeur l'ont fait en raison d'abus ou de harcèlement sexuel, qui représente la deuxième cause la plus importante de démission (après l'insuffisance de la rémunération)³.

Plus que pour les autres violations dont peuvent être victimes des travailleuses domestiques, la véritable ampleur des cas de harcèlements sexuels ne sera peut-être jamais connue. A la situation particulièrement vulnérable des travailleuses domestiques s'ajoute en effet la stigmatisation sociale dont elles risquent d'être l'objet si elles dénoncent les agressions sexuelles. Et, pour la migrante, le risque de devoir rentrer dans son pays.

Les conditions de vie et de travail des travailleuses domestiques les plus exploitées sont des facteurs susceptibles de les exposer au harcèlement sexuel lors des rares moments où elles bénéficient d'un peu de liberté. C'est ce qu'explique Marcelina Bautista, responsable au Mexique du Centro de Apoyo y Capacitación para

Empleadas del Hogar (centre pour l'aide et la formation des travailleuses domestiques) et secrétaire générale de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLAC-TRAHO) (confédération des travailleuses domestiques de l'Amérique latine et des Caraïbes): «Le harcèlement sexuel est l'un des gros problèmes car nous vivons à l'intérieur de la maison. Beaucoup de travailleuses domestiques sont à l'intérieur sept jours par semaine, elles n'ont quasiment jamais de temps pour elles-mêmes et, quand elles sortent, c'est pour aller dans un parc où elles sont exposées à ce que des hommes leur proposent. Il y a là aussi beaucoup de cas d'abus sexuels car elles sont très naïves. On voit beaucoup de travailleuses domestiques enceintes, mais elles ne sont pas soutenues par l'homme qu'elles voient ou voyaient».

Les insultes et humiliations

Issues des couches les plus défavorisées de la population, employées pour effectuer des tâches très utiles mais parfois considérées comme dégradantes, les travailleuses domestiques sont souvent victimes d'insultes et d'humiliations de la part de leurs employeurs. Dans un rapport publié en 2006⁴, Human Rights Watch a révélé qu'au Guatemala, par exemple, les femmes indigènes employées comme travailleuses domestiques interviewées par ses enquêteurs se plaignent d'être souvent traitées de «mule indienne», «stupide, sale Indienne», etc. Le rapport cite d'autres exemples, comme celui de Lastri, une travailleuse domestique indonésienne âgée de 15 ans, traitée de «Tai» (merde) et de «Anjing» (chienne) par ses employeurs.

La privation de nourriture

La privation d'une alimentation adéquate est une autre forme courante d'abus à l'encontre des travailleuses domestiques migrantes vivant sous le toit de leurs employeurs. Certaines en sont réduites

à voler de la nourriture des repas qu'elles préparent pour leurs employeurs (et à en subir les conséquences si ceux-ci s'en aperçoivent). A titre d'exemple, sur 26 travailleuses domestiques philippines interviewées aux Emirats arabes unis par Human Rights Watch en mars 2006, pas moins de 11 ont déclaré qu'elles étaient privées d'alimentation adéquate⁵.

Les menaces

Dans l'intimité d'un domicile, il est très facile pour l'employeur de terroriser son employée en la menaçant des pires punitions si elle ne travaille pas assez vite ou bien à son goût: menaces de la frapper, menaces de s'en prendre à sa famille, menaces de la renvoyer dans son pays si elle est migrante, etc. Que ces menaces soient ou non exécutées, elles créent un climat de stress chez la travailleuse, surtout si celle-ci vit chez son employeur.

2. L'exploitation économique

L'exclusion de la couverture de la législation du travail

Souvent, les travailleurs domestiques ne sont pas considérés comme travailleurs par la loi, ou sont exclus de la couverture de la législation du travail. Une étude du BIT sur la législation de 65 pays a révélé que seuls 19 d'entre eux ont promulgué des lois ou des règlements portant précisément sur le travail domestique⁶. Ce constat n'est pas neuf: dès 1965, la Conférence internationale du Travail avait adopté une résolution estimant que «les employés de maison, dans bien des cas, ne sont pas ou ne sont qu'insuffisamment protégés par des textes législatifs». Cela a pour effet direct de les rendre très vulnérables face à leur employeur. Celui-ci peut les licencier à tout moment, par exemple si elles demandent le respect de tel ou tel droit.

Ida Le Blanc, secrétaire générale du National Union of Domestic Employees (NUDE), le syndicat national des employés

L'opinion des employeurs...

Souvent, le domicile privé est perçu comme pouvant (voire devant) être préservé de l'application de la législation du travail, des contrôles des autorités. Une étude menée en 2003 pour l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) par des chercheuses des universités d'Oxford et de Nottingham était révélatrice à cet égard, et présentait une analyse des opinions d'employeurs de travailleuses domestiques interviewées dans quatre pays (Suède, Italie, Inde et Thaïlande): 48 pour cent d'entre eux n'estiment pas que les travailleuses domestiques ont droit à un contrat avec son employeur, 70 pour cent estiment qu'elles ne devraient pas avoir le droit de s'affilier à un syndicat, 52 pour cent sont opposés au droit à un salaire minimum, 45 pour cent affirment que des horaires de travail fixes ne devraient pas être appliqués. L'étude révèle que même en se limitant à un pays comme l'Italie, où il existe une histoire de syndicalisation des travailleuses domestiques, les résultats sont surprenants: plus de 40 pour cent des employeurs interrogés lors de l'enquête estimaient que les travailleuses domestiques n'avaient pas droit à des congés payés, à des horaires de travail fixes, à un salaire minimum, à une pension, à leur propre pièce, à devenir membre d'un syndicat ou à un contrat avec l'employeur⁷.

⁷ Anderson, B. et O'Connell Davidson, J.: *Is Trafficking in Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study*, IOM Migration Research Series, No. 15, 2003, p. 33.

domestiques affilié au National Trade Union Center of Trinidad and Tobago: «Le plus grand problème réside dans la non-reconnaissance en tant que travailleur. Toutes les personnes qui travaillent dans ou autour d'une maison et qui sont payées par le propriétaire de la maison sont exclues de notre principale législation du travail, la loi sur les relations professionnelles. Cela nous prive donc du droit d'organiser légalement les travailleuses domestiques et de négocier collectivement en leur nom. Et si par exemple une travailleuse domestique est employée durant vingt ans par une famille et que celle-ci la licencie du jour au lendemain, la travailleuse n'a aucun recours, que le licenciement soit juste ou pas».

Des conditions de logement indécentes

Les travailleuses domestiques qui vivent chez leur employeur devraient pouvoir bénéficier d'une pièce séparée où elles pourraient se reposer, jouir d'une certaine intimité, s'enfermer à clé... Les nombreux témoignages publiés à travers le monde montrent que ce n'est pas fréquemment le cas, même lorsqu'il s'agit d'une obligation légale. «A Hong-kong, le contrat d'emploi prévoit que l'employeur doit offrir une pièce et une nourriture adéquate à sa travailleuse domestique, mais c'est loin d'être le cas pour tout le monde», indique Eni Yuniarti, présidente du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens de Hong-kong. «Par exemple, chez mon employeur précédent, je dormais sur le sol de la salle de séjour. D'autres dorment sur le sol de la cuisine. Dans le petit centre d'hébergement pour migrantes en difficulté que gère mon syndicat, il y a une fille qui dormait sur le sol de la cuisine... avec 30 chiens.»

Des tâches et horaires de travail démesurés

Les travailleuses domestiques qui vivent au domicile de leur employeur doivent généralement travailler bien plus d'heures que ne le prévoient les législations nationales, jusqu'à 16 ou 18 heures par jour, sept jours sur sept. De nombreux témoignages publiés dans les médias du monde entier et de nombreux rapports d'ONG et organisations internationales attestent de la fréquence de ce type d'horaires complètement démesuré. Ces horaires fous sont facilités par le manque de description précise des tâches à accomplir, qui rend la travailleuse domestique corvéable à merci.

«Je travaille six jours sur sept, de 6 h à 22 h», témoigne Eni Yuniarti. «Parfois, si j'ai fini mon travail, je peux me reposer après le repas du soir car j'ai maintenant un bon employeur. Mon employeuse précédente me traitait mal, je travaillais

de 5h30 du matin jusqu'à minuit. Elle n'aimait pas que je prenne un repos, elle me disait alors: 'Que fais-tu? Tu travailles ici!'. Elle restait à la maison toute la journée, elle n'avait pas d'emploi, mais ne cessait de me harceler verbalement pour que je travaille sans arrêt. Je ne pouvais même pas avoir mon propre téléphone. J'avais pourtant un téléphone mobile pour pouvoir conseiller les autres travailleuses migrantes, mais je devais me cacher pour l'utiliser.»

Au Pérou, le ministère du Travail et de la Promotion à l'emploi reconnaît que 42,2 pour cent des travailleuses ménagères cumulent plus de 60 heures par semaine, dépassant les 48 heures par semaine établies par la loi.

Le manque de respect des tâches assignées

Les employeurs de travailleuses domestiques leur confient souvent toute une série de tâches qui correspondent à différents emplois et qualifications... mais rechignent à payer un salaire conforme à ces différentes activités. Erline Browne, de l'organisation américaine Domestic Workers United (DWU), connaît bien ce type d'exploitation: «S'occuper d'un enfant, c'est un emploi. Nettoyer une maison, c'est un autre emploi. Cuisiner, c'est un troisième emploi. Ces trois emplois devraient donc correspondre à trois salaires, mais elles n'en reçoivent qu'un seul, généralement bas. Si votre emploi est d'être journaliste, votre patron ne vous demandera pas de nettoyer les vitres car il s'agit d'un emploi différent. Eh bien, quand vous travaillez dans la maison de quelqu'un, par exemple pour garder les enfants, les employeurs s'attendent à ce que vous laviez les vitres car ils se disent que, de toute façon, vous êtes là. Voici peu, une femme enceinte qui a déjà un enfant de 3 ans m'a appelée pour me proposer un travail: pendant que cet enfant était à l'école, j'étais supposée faire le ménage puis, quand il dormait, je pouvais manger et me reposer un peu, 'recharger mes batteries' afin que, quand

la petite fille se réveille, je sois prête à être la nounou, à jouer et courir avec elle sur le sol, à lui faire la lecture, à stimuler son esprit. Ils pensent que parce qu'ils vous paient vous pouvez faire ce qu'ils n'arrivent même pas à faire à deux».

L'interdiction d'affiliation syndicale

Les législations nationales de plusieurs pays empêchent les travailleuses domestiques de s'affilier à un syndicat. Cette impossibilité peut découler de la non-reconnaissance des travailleuses domestiques en tant que «travailleuses», mais aussi d'une mention explicite dans la loi. Aux Etats-Unis par exemple, la loi nationale des relations du travail le National Labor Relations Act (NLRA) est la principale législation du travail au niveau fédéral, contraignante dans tous les Etats. Elle garantit aux travailleurs du secteur privé le droit à la liberté syndicale, le droit de négocier collectivement et le droit d'adhérer à des syndicats, mais exclut de son champ d'application de nombreuses catégories de travailleurs, dont les employés domestiques.

Les risques pour la santé

Le travail domestique exige une bonne dose d'efforts physiques: balayer, passer l'aspirateur, grimper sur des escabeaux pour ramasser les poussières, récuser les sols, etc. Il peut aussi s'avérer dangereux, par exemple lorsqu'il faut se pencher à l'extérieur pour laver les vitres, lorsque l'on utilise à longueur de journées des produits d'entretien, ou encore lorsque l'un des employeurs souffre d'une maladie contagieuse. Malgré ces risques pour la santé, la très grande majorité des travailleuses domestiques ne bénéficient d'aucun suivi médical de la part d'un médecin du travail, d'aucune assurance en cas de maladie professionnelle et n'ont pas le droit à des congés maladie.

«Puisque ces travailleuses ne sont pas officiellement reconnues comme telles,

elles ne sont pas couvertes par la Loi sur la sécurité et la santé au travail», indique Ida Le Blanc. «Une travailleuse domestique s'est plainte auprès de notre syndicat après avoir contracté une maladie contagieuse sur son lieu de travail en s'occupant du mari de son employeuse, un homme assez âgé. Elle a dû rester chez elle, tout en craignant que ses propres enfants contractent à leur tour la maladie mais, lorsqu'elle a demandé de bénéficier des jours de congé auxquels elle avait droit, elle a été licenciée.»

Des salaires indécents

Il n'existe généralement aucun salaire minimal pour les travailleuses domestiques. Le salaire est donc fixé au cas par cas, selon les pratiques du voisinage ou de la classe sociale, ou selon l'origine de la travailleuse. Résultat: le salaire des travailleuses domestiques est toujours parmi les plus bas du marché et, si elles osent protester, les employeurs leur répondront que des centaines d'autres attendent pour ce même emploi. «A New York, les gens qui promènent les chiens des autres gagnent 20 dollars en une demi-heure, les travailleuses domestiques ne gagnent même pas 14 dollars l'heure», souligne Erline Browne.

Les retards importants dans le paiement des salaires

Laisser passer plusieurs mois avant de payer le salaire d'une travailleuse domestique est une tactique fréquemment utilisée par les employeurs peu scrupuleux, surtout dans le cas des migrantes. Ils savent en effet qu'une travailleuse hésitera doublement à quitter son emploi si une importante somme d'argent lui est due, et ce même si elle subit de graves exploitations.

Où est passée l'inspection du travail?

L'un des obstacles à la défense des droits des travailleurs domestiques est que ceux-ci opèrent au domicile privé de particuliers. Or, dans de nombreux pays, ces domiciles sont particulièrement protégés afin de garantir le respect de la vie privée, et une série de partenaires classiques des syndicats, comme les services de l'inspection du travail et de la médecine du travail, ne peuvent opérer de la même façon que dans un cadre d'entreprise.

«Certes, l'inspection du travail s'applique à toutes les situations d'emploi mais, dans la pratique, le domicile privé est en dehors du champ d'action des inspecteurs», souligne le dernier rapport mondial du BIT sur le travail forcé^a.

Une étude du BIT sur les aspects législatifs du travail domestique résumait en 2003 tout le problème de l'inspection du travail dans les domiciles privés: «Normalement, sauf convention contraire figurant dans la loi, les règlements d'inspection du travail d'application générale sont aussi applicables aux travailleurs domestiques. Cependant, deux droits fondamentaux s'opposent ici: le droit ainsi que l'obligation de l'Etat de protéger les droits fondamentaux des travailleurs domestiques dans le domaine du travail grâce à la fonction de surveillance de l'inspection du travail et le droit fondamental des employeurs à la protection de leur vie privée et celle de leur famille. Au Viet Nam, où la loi s'applique spécifiquement aux travailleurs domestiques, le Code du travail stipule que les 'inspecteurs ont le droit d'inspecter et d'enquêter dans tout lieu susceptible de faire l'objet d'une inspection dans le cadre de leurs compétences, à n'importe quel moment et sans préavis'. Cependant, sans une plainte d'une des parties, ou éventuellement d'une tierce partie (par exemple, un voisin), il est peu réaliste d'imaginer des inspecteurs du travail surveillant de manière systématique des centaines ou des milliers de domiciles privés»^b.

Dans la situation actuelle, il n'est donc pas acquis que les inspecteurs du travail puissent visiter le lieu de travail d'une employée domestique, même s'il est de notoriété publique que ce lieu est le théâtre d'un nombre impressionnant de violations de la législation du travail. Une recherche récente passant en revue les politiques et programmes de l'OIT concernant le travail domestique n'était guère plus optimiste à ce sujet: «En principe, tous les lieux de travail doivent pouvoir être inspectés. [...] Dans le cas du domicile privé, cependant, le consentement de l'employeur, de l'occupant ou d'une autorité judiciaire est généralement requis. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a affirmé que les inspecteurs du travail doivent observer le respect strict de la vie privée. La difficulté d'obtenir l'accord de l'occupant pour une inspection, le fait que les travailleurs sont géographiquement dispersés et que le travail domestique est considéré comme une activité comportant peu de risques professionnels situent ce type d'activité au-delà du contrôle de l'inspection du travail»^c.

Côté syndicats et associations de défense des travailleuses domestiques, ce constat fait mal, et appelle à trouver de nouvelles voies permettant à ces travailleuses de bénéficier, comme les autres, de la protection de l'inspection du travail. Selon Gilles Desbordes, secrétaire général de la Fédération des services de la CFDT, «adapter le dispositif classique d'accompagnement du travail salarié en univers privatif est une vraie difficulté. Il va falloir trouver les façons d'imaginer une intervention des services d'accompagnement de l'emploi qui garantissent le droit des salariés tout en préservant l'inviolabilité du domicile».

^a BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 93^e session, 2005.

^b Ramirez-Machado, José Maria: *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, BIT, Conditions of Work and Employment Series, n° 7, Genève, 2003. ^c BIT: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*, document du Conseil d'administration, GB 301/2, 301^e session (à paraître).

L'absence de congés

Rares sont les travailleuses domestiques à bénéficier de jours de congés, et encore moins de congés payés. Au contraire, beaucoup subissent même des déductions de leur salaire en cas d'accident ou de maladie. Et, très souvent, cette interdiction de

prendre des jours de congés concerne également le congé de maternité. Cette situation prévaut tant dans les pays en voie de développement que dans les pays industrialisés. Erline Browne dénonce le choix particulièrement difficile imposé par certains employeurs américains à leurs travailleuses domestiques lorsqu'ils prennent

leurs vacances: «Beaucoup d'Américains ont des résidences d'été, ils y passent un ou deux mois. Ils vous laissent le choix de les accompagner pour poursuivre votre travail, ou de chercher un autre emploi durant cette période, mais ils ne vous paient pas durant ces congés et il y a un risque de ne pas récupérer cet emploi au retour des employeurs. La plupart de ces travailleuses domestiques ont leurs propres enfants, elles doivent donc les laisser pour suivre leurs employeurs dans leur maison d'été et s'y occuper des enfants de ces employeurs, sans savoir ce qu'il va advenir de leurs propres enfants».

Le manque de protection sociale

Il est très fréquent que les travailleuses domestiques ne soient protégées par aucun filet de protection sociale liée à leur travail, soit parce que leur emploi n'est pas reconnu comme tel, soit parce que l'employeur préfère ne pas les déclarer. Aux États-Unis par exemple, une enquête menée par DWU auprès de 537 travailleuses domestiques de New York a révélé que 90 pour cent d'entre elles ne sont couvertes par aucune assurance sociale. Au Pérou, sur 454 626 travailleurs domestiques (dont 94,4 pour cent sont des femmes), à peine 14,8 pour cent sont couverts par la sécurité sociale. A Trinité-et-Tobago, le syndicat d'employés domestiques NUDE dénonce le fait que, quand les travailleuses domestiques se renseignent au sujet du système d'assurance nationale, l'autorité gestionnaire de cette assurance entre en contact avec l'employeur qui, souvent, les licencie immédiatement, sans le moindre recours.

Cela dit, il n'est pas toujours facile pour l'employeur individuel de s'y retrouver dans les démarches à suivre en matière de protection sociale. En dehors des travailleuses vivant en permanence chez leur employeur et de celles qui sont employées par un même employeur de nombreuses heures par semaine, il existe des dizaines de millions de travailleuses domestiques qui ne sont employées

qu'occasionnellement, parfois à peine une heure ou deux par semaine, par des particuliers. Pour des durées de travail aussi courtes, l'employeur et sa travailleuse domestique s'arrangent très souvent pour un paiement «au noir» afin notamment d'éviter les procédures administratives qu'engendrerait une régularisation de ce type d'emploi occasionnel. Il n'y a donc aucune couverture en cas d'accident sur le lieu ou le chemin du travail, aucune cotisation à une mutuelle de santé ou à une caisse de pension, aucune possibilité de congé payé, etc.

C'est pour limiter cet emploi illégal sans protection sociale que plusieurs pays ont mis en place un système de «chèques services»⁷. Le système varie d'un pays à l'autre mais, en général, ces chèques sont achetés par l'employeur auprès d'une institution (publique ou privée selon les cas), puis il les remet à son employée domestique en guise de paiement. Ce système existe notamment en France, comme l'explique Gilles Desbordes, secrétaire général de la Fédération française démocratique du travail (CFDT)⁸: «L'employeur indique le montant qu'il entend donner au salarié et le système d'Etat calcule pour lui toutes les cotisations, il va lui prélever l'ensemble des sommes qui s'attachent autour du net à verser au salarié, les sommes qu'il doit aux différents systèmes sociaux. Il existe des salaires minimaux, des conventions collectives avec des tarifs qui correspondent aux différentes catégories de population, avec aussi des clauses d'ancienneté. Et, si l'emploi est durablement installé au domicile de l'employeur, celui-ci a des obligations, par exemple concernant les congés payés ou la rupture du contrat de travail...». L'employeur qui a recours à ce genre de système est couvert en cas d'accident du travail de son employée à son domicile. Pour inciter les particuliers à recourir à ce genre de système, ils bénéficient généralement d'incitants fiscaux.

Les abus davantage spécifiques aux travailleuses domestiques migrantes

En plus des abus mentionnés ci-dessus, il en existe d'autres plus fréquemment subis par les travailleuses domestiques qui sont migrantes: confiscation des documents d'identité et/ou du permis de travail, permis de travail et/ou de séjour lié à un seul employeur, discriminations selon le pays d'origine, modification du contrat sans l'accord de la travailleuse à son arrivée dans le pays, etc. Voir en page 22 l'article consacré à ce type d'abus.

Notes

¹ BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 93^e session, 2005, p. 56.

² Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, juillet 2006, p. 18.

³ Godoy, Oscar: «El Salvador Trabajo Infantil Doméstico: Una Evaluación Rápida», BIT-IPEC, 2002, p. 24.

⁴ Human Rights Watch, *op. cit.*, pp. 10 et 11.

⁵ *Ibidem*, p. 15.

⁶ Ramirez-Machado, José Maria: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series, n° 7, Genève, BIT, 2003.

⁷ L'appellation de ce système varie d'un pays à l'autre.

⁸ Voir: www.cfdt-services.fr.

Combien sont-elles?

En l'absence de statistique fiable au niveau mondial, le nombre de travailleuses migrantes ne peut qu'être une estimation, c'est-à-dire quelques dizaines de millions.

Il n'existe pas de statistique fiable sur le nombre de travailleuses domestiques de par le monde: dans beaucoup de pays, elles ne sont pas considérées comme des travailleuses par les législations nationales et, même où il est possible de les déclarer comme travailleuses, il s'agit souvent de travail au noir. Or, elles travaillent à l'intérieur de domiciles privés, où elles sont invisibles aux yeux du public et des autorités qui pourraient les comptabiliser.

La base de données LABORSTA du BIT comporte une catégorie «ménages avec personnes employées» qui, même si elle ne se limite pas aux travailleurs domestiques, permet de se faire une idée de l'ampleur de ce type d'emploi¹. Quelques chiffres glanés ci et là donnent aussi une idée de l'ampleur du travail domestique dans le monde, et laissent penser que leur nombre total s'élève très certainement à plusieurs dizaines de millions.

Europe

- La Confédération européenne des syndicats (CES) révèle que, sur une population totale de 450 millions de personnes, 80 millions sont des personnes âgées, et que près de 50 millions d'entre elles ne peuvent plus prendre soin d'elles-mêmes². Or, il n'y a pas assez de places dans les maisons de retraite, même si elles veulent s'y installer. La CES souligne par ailleurs que le nombre de places dans les crèches et les centres de soins de santé est lui aussi insuffisant. Comme les enfants doivent être pris en charge entre la fin de la journée scolaire et la fin de la journée de travail, de nombreux travailleurs doivent engager une personne pour s'occuper

de leurs enfants pendant une partie de la journée. La CES note que ce besoin croissant de travailleuses domestiques est renforcé par deux autres évolutions de la société: l'augmentation des taux de divorce et de séparation, qui entraîne un accroissement du nombre de personnes seules et de ménages monoparentaux, et le déclin du nombre de ménages comprenant plusieurs générations (à noter que ces évolutions constatées en Europe le sont également dans plusieurs autres régions du monde, et notamment dans les pays émergents).

- Une étude du syndicat hollandais CNV estime qu'environ 240 000 travailleurs domestiques sont employés de façon illégale aux Pays-Bas³.
- En France, le syndicat CFDT rapporte que 2,5 millions de particuliers emploient des personnes à leur domicile, et que 1,5 million de personnes travaillaient en 2006 dans ce que la France appelle le «secteur des services à la personne», qui regroupe trois types de prestations: les services à la famille (garde d'enfants, soutien scolaire...), les services à la vie quotidienne (jardinage, entretien de la maison...) et les services aux seniors et personnes handicapées.
- En Suisse, le syndicat SIT estime à plus de 30 000 le nombre de travailleurs domestiques, rien que pour le canton de Genève.

Amérique latine

- Le travail domestique représente en volume l'emploi le plus largement exercé par les femmes en Amérique latine:

elles sont 12 millions à le faire sur le continent (voir article page 67).

- Au Pérou, on compte 454 626 travailleurs domestiques, dont 94,4 pour cent sont des femmes. A peine 14,8 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts par la sécurité sociale.

Amérique du Nord

- Selon l'organisation de défense des travailleuses domestiques Domestic Workers United (DWU), dans la ville de New York, il y a plus de 200 000 travailleuses domestiques, et l'estimation est d'au moins 600 000 dans l'Etat de New York.

Asie

- En Chine, les estimations de plusieurs ministères montrent que dans 32 mégapoles et 43 grandes villes, il y a plus de 7 millions de personnes employées dans le travail domestique. Au moins 7 millions d'offres d'emploi dans ce domaine ne trouvent pas acquéreur, entre autres en raison de salaires relativement bas et du manque de sécurité sociale des travailleurs domestiques. Une étude du ministère chinois du Travail et de la Sécurité sociale dans quatre villes a révélé que, suite à l'accroissement de l'intensité de travail de leurs populations, la nécessité de recourir aux services de travailleurs domestiques a augmenté de 40 pour cent⁴.

- En Inde, une étude nationale estimait à plus de 4,7 millions le nombre de travailleurs domestiques en 2004-05⁵.
- Aux Philippines, on compterait plus de 624 000 travailleurs domestiques⁶.

Afrique

Environ 1 million de travailleuses domestiques sont employées en Afrique du Sud⁷.

Notes

¹ Disponible en anglais sur <http://laborsta.ilo.org/default.html>, après avoir sélectionné les critères de recherche «yearly statistics», puis «paid employment by economic activity».

² *Sortir de l'ombre. Organiser et protéger les travailleuses domestiques en Europe: le rôle des syndicats*, rapport réalisé par Celia Mather pour la CES, novembre 2005.

³ CNV: *Domestic Work, decent work? Protecting the labour rights of domestic workers*, Utrecht, 2005.

⁴ Chiffres tirés de May Wong: «Domestic Work and Rights in China», disponible sur http://www.amrc.org.hk/alu_article/focus_on_china/domestic_work_and_rights_in_china.

⁵ Cité dans *Domestic Work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*, p. 5, document du Conseil d'administration, GB 301/2, 301^e session (à paraître).

⁶ Senator Loren B. Legarda, Chairperson of the Senate Committee on Social Justice and Rural Development, communiqué de presse du 3 octobre 2007.

⁷ Celia Mather: *Respect and Rights: Protection for Domestic/Household Workers! – Part II*, rapport de la conférence internationale intitulée «Protection for Domestic Workers» organisée à Amsterdam du 8 au 10 novembre 2006 dans les locaux de la FNV.

Comment définir le travail domestique?

Il n'existe pas encore de définition universellement acceptée du «travail domestique», ni même d'accord général sur le terme à utiliser pour désigner ce travail. Une norme internationale serait la bienvenue pour mettre un peu d'ordre à ce sujet.

En l'absence d'une norme internationale régulant le travail domestique, il n'existe pas de définition universellement acceptée de ce type de travail. Dès 1951 pourtant, une réunion d'experts définissait le travailleur domestique comme «un salarié travaillant dans un ménage privé, sous toute méthode et période de rémunération, qui peut être employé par un ou plusieurs employeurs qui ne reçoivent pas de gain pécuniaire grâce à ce travail»¹.

Plus récemment, un rapport du BIT sur le travail des enfants domestiques définissait le travail domestique comme suit: «Exécution de tâches ménagères au titre d'activité économique au domicile d'une tierce personne par des adultes et des enfants ayant l'âge minimum pour travailler (c'est-à-dire, des tâches susceptibles d'être assimilées à un 'emploi', qu'elles soient couvertes ou non par la législation nationale du travail). N'en font généralement pas partie les tâches ménagères accomplies par les membres de la famille»².

Une étude du BIT analysant les législations nationales concernant le travail domestique³ a conclu que les éléments suivants étaient inclus dans leurs définitions de ce type d'emploi:

- Le lieu de travail est une maison privée.
- Le travail effectué est lié au service des personnes habitant cette maison.
- Le travail est effectué sous l'autorité, la direction et la supervision de l'employeur direct, de l'occupant de la maison.
- Le travail doit être effectué de façon régulière et continue (ce qui n'exclut pas qu'il soit à temps partiel).
- L'employeur ne tire aucun gain financier de l'activité du travailleur domestique.
- Le travail est effectué en échange d'une rémunération, en argent ou en nature.
- Le lieu de résidence de l'employé n'a pas de conséquence sur la définition du travail. Cependant, l'étude du BIT souligne que certaines législations nationales prennent en compte le fait que le travailleur domestique peut habiter chez l'employeur. Au Venezuela par exemple, ce type de travailleur domestique est exclu de quelques dispositions du Code du travail (relations de travail, contrat de travail, rémunération, conditions de travail), mais la loi lui permet de bénéficier d'un nombre spécifique d'heures de repos.
- Le travail domestique est une activité générique et hétérogène. Certaines législations énumèrent les activités qui peuvent ou ne peuvent pas être considérées comme du travail domestique. D'autres, comme en France ou au Swaziland, donnent la définition de toutes les activités incluses dans le concept de travail domestique. Une législation nationale peut établir un mécanisme pour déterminer si un employé devrait être considéré en tant que travailleur domestique, comme au Chili, où c'est l'inspection du travail qui est compétente en la matière. La loi peut aussi exclure explicitement certaines activités

de la définition de travail domestique, comme les personnes engagées exclusivement comme chauffeurs privés en Argentine et en Colombie, et celles engagées comme préposés aux soins personnels en Argentine et en Finlande.

Lorsqu'un syndicat ou une association de travailleurs domestiques intervient pour aider un travailleur en conflit avec son employeur, l'un des premiers réflexes consiste à demander au travailleur ce qu'il faisait exactement: ses activités se limitaient-elles aux tâches ménagères classiques (nettoyage, cuisine, lessive, repassage, etc.), ou lui demandait-on également d'autres types de services, comme s'occuper d'une personne âgée ou d'un enfant en bas âge, être jardinier, gardien ou encore chauffeur de l'employeur? Les rémunérations pour des activités exigeant plus de qualifications que les tâches ménagères classiques doivent en effet être plus élevées. Or, le flou des législations nationales ou de leur application donne parfois l'occasion aux employeurs de rouler leurs travailleurs domestiques, d'autant que ceux-ci sont généralement peu éduqués et peu au fait de ces classifications. D'où l'importance d'adopter une norme internationale définissant avec clarté les limites du «travail domestique».

A noter enfin que la terminologie «travailleur domestique» est elle-même sujette à discussion car jugée par certains comme irrespectueuse, trop servile. En français, les terminologies «gens de maison»,

«employés de maison», «secteur du service à la personne» sont parfois utilisées, sans toujours recouvrir exactement les mêmes activités. En anglais, «domestic worker» est parfois remplacé par «household worker» et en espagnol, «trabajadores domestico» par «trabajadores de hogar».

En ce qui nous concerne, dans ce numéro d'*Education ouvrière*, et sans prendre position dans ce débat, nous utiliserons la terminologie la plus courante, «travailleur domestique», qui a pour avantage de bien souligner le fait qu'il s'agit de «travailleurs»... et qu'ils doivent donc bénéficier de tous les droits et législations protégeant les travailleurs, ce qui n'est pas fréquemment le cas. Nous utiliserons le plus souvent le mot «travailleuse», car une très grande majorité de la main-d'œuvre domestique est féminine.

Notes

¹ Traduction de la définition en anglais reprise dans *Domestic Work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes*, document du Conseil d'administration, GB 301/2, 301^e session: «[a] wage-earner working in a [private] household, under whatever method and period of remuneration, who may be employed by one or by several employers who receive no pecuniary gain from this work».

² BIT: *Coup de main ou vie brisée? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*, 2004.

³ Ramirez-Machado, José Maria: *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment Series, n° 7, BIT, 2003, pp. 10-13.

La souffrance accrue des travailleuses domestiques migrantes

Si les travailleuses domestiques migrantes endurent généralement les mêmes abus que leurs collègues autochtones, elles sont aussi victimes de formes d'exploitation davantage liées à leur statut de migrante. Séparées de leurs proches, dans des pays dont elles ne comprennent souvent ni la langue ni la culture, elles souffrent doublement.

Une migration des travailleuses domestiques régulée et qui respecte les droits de chacun apporte des avantages tant pour les pays d'origine que pour les pays de destination. Dans les pays d'origine, la migration pour travail domestique a donné à des millions de personnes un accès à un meilleur niveau de vie. Les sommes que les travailleuses renvoient dans leur pays permettent en effet à des membres de leurs familles de payer des soins médicaux, à leurs enfants d'aller à l'école, de construire une petite maison, etc. Certaines travailleuses domestiques épargnent une somme qui leur permettra de financer des études supérieures lorsqu'elles rentreront chez elles.

Les avantages d'une migration respectueuse des droits de chacun sont également substantiels dans les pays de destination, où la présence de travailleuses domestiques migrantes permet aux femmes d'exercer un emploi à plein temps. Elle peut aussi pallier au manque d'institutions offrant une garde ou un hébergement de qualité et à des prix abordables pour les plus jeunes enfants et les personnes âgées (sans qu'il puisse s'agir d'une excuse à ce manque). Dans certains pays industrialisés, comme l'Italie, il s'agit d'ailleurs de l'un des rares secteurs du marché du travail ouverts à la migration légale.

Les situations vécues par des millions de travailleuses domestiques migrantes sont malheureusement loin de correspondre à une migration de type «gagnant-gagnant».

Exploitées, obligées de vivre en quasi-captivité, elles subissent de nombreuses

violences. Dans un rapport élaboré pour une discussion générale sur les travailleurs migrants¹, qui a eu lieu lors de la 92^e session de la Conférence internationale du Travail (2004), le BIT a souligné que les immigrées employées comme domestiques sont parmi les travailleuses les plus vulnérables dans le monde.

Si les travailleuses domestiques migrantes peuvent subir toutes les formes d'exploitations vécues par les domestiques ressortissantes à leur pays d'accueil (voir liste non exhaustive en page 9), un grand nombre d'entre elles doivent aussi composer avec des violations et des pratiques malhonnêtes davantage liées à leur statut de migrante. Nous proposons, dans les lignes suivantes, d'en signaler quelques exemples types.

La modification du contrat sans l'accord de la travailleuse

Une grande partie des travailleuses domestiques migrantes ont été recrutées dans leur pays d'origine par des agences de placement. Or, la différence entre la description du travail ainsi que le salaire promis par ce type d'agences avant le départ et la réalité découverte à l'arrivée est parfois énorme. Dans un pays lointain dont elles ne connaissent ni la langue, ni la législation, ni les procédures judiciaires, la migrante n'a souvent d'autre choix que d'accepter ce qui lui est imposé à son arrivée, surtout si elle vit chez son employeur. Elle a encore moins le choix de refuser si elle est endettée auprès de l'agence qui a

Drames humains

Les nombreux cas de violations graves des droits fondamentaux des travailleuses domestiques migrantes engendrent des drames humains, à tel point que l'on peut parfois parler d'esclavage domestique. Un rapport publié en 2005 par Human Rights Watch au sujet de Singapour révélait des statistiques effrayantes: «depuis 1999, au moins 147 travailleuses domestiques émigrées ont trouvé la mort des suites d'accidents de travail ou de suicide, la plupart en sautant ou tombant des immeubles résidentiels»⁹.

Comme le souligne l'ONG de défense des droits humains, les travailleuses domestiques migrantes de Singapour sont souvent poussées à bout par de mauvaises conditions de travail, des horaires extrêmement longs, l'anxiété face aux dettes qu'elles doivent aux agences de recrutement, l'isolement social et l'obligation de rester à l'intérieur du domicile durant de longues périodes, parfois plusieurs semaines d'affilée. L'ONG révélait par ailleurs que les autorités de Singapour reconnaissent qu'un grand nombre de ces morts étaient la suite d'accidents: plusieurs travailleuses sont décédées après que leur employeur les eut forcées à effectuer des travaux dangereux, par exemple nettoyer les vitres depuis l'extérieur alors que le logement est situé à une hauteur de plusieurs étages. Cette situation dénoncée concernant Singapour peut l'être également pour de nombreux autres pays, sans que l'on ne dispose toujours des statistiques.

Les travailleuses domestiques migrantes en séjour irrégulier souffrent encore davantage de l'exploitation dont elles sont victimes: sans document de séjour en ordre, elles n'osent quasiment jamais dénoncer les abus, de peur d'être renvoyées de force dans leur pays. Celles qui sont tombées dans les mains de mauvais employeurs vivent donc dans le stress permanent: au domicile de l'employeur où elles travaillent, mais aussi dans la rue, car elles craignent un contrôle des papiers de la part de la police.

Lorrie, une travailleuse domestique philippine employée aux Pays-Bas, témoigne de ce stress: «Nous nous sentons parfois comme des prisonnières car nous ne pouvons nous déplacer sans la peur d'un contrôle de police. Beaucoup d'entre nous luttent pour obtenir leur permis de travail afin de pouvoir aller et venir librement entre leur pays et celui de destination. J'ai vécu un drame en mars 2006: mon fils de 23 ans, qui était resté aux Philippines, a été tué à coups de couteau. Je voulais absolument rentrer chez moi pour assister à son enterrement mais le pasteur de ma communauté m'a incitée à réfléchir: deux des assassins ont été arrêtés, mais ma famille doit financer les frais d'avocat pour la procédure judiciaire. C'est très cher et, si je rentre aux Philippines, je ne pourrai plus revenir aux Pays-Bas de sitôt, car je suis en situation irrégulière. Voilà pourquoi je suis restée aux Pays-Bas, où je travaille heureusement pour un employeur qui me respecte. Je pense avoir fait mon devoir de mère: grâce à mon travail, ma fille a terminé ses études en Europe et l'un de mes autres fils pourra les terminer dans deux ans aux Philippines. L'éducation est la chose la plus importante. Je me dis qu'au moins ma fille et mon fils pourront se marier et mener leur propre vie».

⁹ http://hrw.org/reports/2005/singapore1205/1.htm#_Toc121133630.

payé son billet d'avion, ou si elle se trouve dans un pays où le fait de quitter son employeur entraîne une plongée rapide dans un séjour illégal.

Bridget Lew, responsable de HOME², une organisation de défense des droits des travailleurs migrants à Singapour, témoigne de ces pratiques malhonnêtes concernant les contrats: «Certaines Philippines viennent de façon documentée, elles ont un contrat mais, quand elles arrivent à Singapour, ces contrats sont généralement substitués par d'autres. Le contrat ou ses closes sont changés lorsque l'agence les présente à l'employeur pour la première

fois. Les travailleuses domestiques migrantes disent qu'elles n'ont alors pas le choix, qu'elles doivent accepter les nouvelles closes car leur passeport a déjà été pris et que, de toute façon, elles n'ont pas les moyens d'acheter un ticket d'avion pour retourner chez elles. Dans beaucoup de cas, on les menace en disant que, si elles rentrent chez elles, leurs familles devront payer tous les coûts».

Ces pratiques malhonnêtes ne sont bien entendu pas limitées à certains employeurs de Singapour, elles se retrouvent dans le monde entier, et notamment au Moyen-Orient, la principale destination

des travailleuses migrantes asiatiques. Concepcion Bragas-Regalado, de Migrant International, l'alliance internationale des organisations de migrants philippins³: «Au Moyen-Orient, il y a beaucoup de cas de Philippines engagées comme travailleuses domestiques mais qui doivent effectuer des tâches différentes. D'autres ont signé un contrat de deux ans avant le départ mais, quand elles arrivent au Moyen-Orient, elles doivent signer un nouveau contrat pour une durée de trois ans. Idem pour les salaires: si une rémunération de par exemple 200 dollars par mois avait été promise avant le départ, il n'est pas rare qu'à destination elles ne reçoivent que 100 ou 150 dollars».

La discrimination salariale

Même dans les pays où il existe un salaire minimum, les travailleuses domestiques migrantes touchent généralement un salaire plus bas – parfois beaucoup plus bas – que leurs homologues ressortissants du pays d'accueil. Dans le nord-est de l'Inde par exemple, Teresa Joseph, coordinatrice du Domestic Workers' Movement, le mouvement des travailleuses domestiques, explique que «Les employeurs sont intéressés par l'emploi de migrantes népalaises, birmanes et bangladaises car ils les paient encore moins que les travailleuses domestiques indiennes. Les Bangladaises doivent se contenter de 100 roupies (2,5 dollars) par mois en étant logées et nourries, alors que les Indiennes demanderont au moins 1 000 roupies par mois».

A Hong-kong, une étude⁴ menée fin 2006 a révélé que 22 pour cent des travailleuses domestiques migrantes sont payées moins que le salaire minimum (une amélioration par rapport à des études de 2005 et 1999 qui estimaient cette part respectivement à 42 pour cent et 90 pour cent). Et, parmi celles qui ne sont pas sous-payées, 60 pour cent ne reçoivent que le salaire minimum. Autre exemple à Singapour, où un rapport publié en 2005 par l'ONG Human Rights Watch⁵ a révélé que les travailleuses domestiques migrantes

gagnent la moitié du salaire des ouvriers singapouriens exerçant dans des métiers semblables tels que les agents d'entretien et les jardiniers.

L'exploitation se déroule parfois au sein d'une même communauté migrante. «Dans l'Etat de New York, le salaire minimum est de 675 dollars par mois, mais nous avons engagé des poursuites judiciaires au nom de travailleuses domestiques migrantes qui ne gagnaient que 50 cents par heure», indique Erline Brown, militante de l'organisation américaine Domestic Workers United (DWU)⁶. «Je me souviens notamment d'une Africaine qui vivait chez son employeur de la même nationalité. Elle travaillait de 5h30 le matin jusqu'à 1h30 le matin suivant et dormait dans la cuisine, sur le sol, avec une couverture.»

La falsification des reçus pour les salaires perçus

Les employeurs sans scrupules n'hésitent pas à obliger leurs travailleuses domestiques à signer des reçus pour des salaires plus élevés que ceux réellement perçus, et ce afin de paraître en règle en cas de contrôle des autorités. Par exemple, une étude menée fin 2006 auprès de 2 097 travailleuses domestiques indonésiennes à Hong-kong a découvert que 94 pour cent d'entre elles ont signé chaque mois un reçu pour le salaire perçu mais parmi elles, 26 pour cent n'ont pas reçu le montant indiqué sur ce reçu⁷. Cette différence entre le salaire indiqué et le salaire perçu atteint une moyenne de 1 390 dollars de Hong-kong par mois. En multipliant ce montant par le nombre de travailleuses domestiques victimes de cette pratique, le rapport estime qu'environ 48 millions de dollars américains sont volés aux travailleuses domestiques indonésiennes chaque mois par leur employeur. Une perte sèche tant pour ces travailleuses que pour leurs familles et les recettes en devises de l'Indonésie.

Les employeurs les plus fourbes utilisent la naïveté ou la bonne foi de leurs travailleuses domestiques pour en tirer

Quelques chiffres

Tout comme pour les travailleuses domestiques ressortissantes du pays où elles sont employées, il est très difficile d'obtenir une estimation du nombre de travailleuses domestiques migrantes de par le monde. Cette difficulté s'explique notamment par l'absence dans beaucoup de pays de statistiques nationales à ce sujet, et par le caractère clandestin d'une partie de ce secteur. Quelques données fiables permettent cependant de se faire une idée de l'ampleur de la migration pour travail domestique dans le continent où elle est la plus importante, l'Asie, où les Philippines, le Sri Lanka et l'Indonésie sont les pays d'où proviennent la plupart des travailleuses domestiques migrantes:

- Il y a environ 300 000 travailleuses domestiques migrantes en Malaisie^a, dont une très grande majorité d'Indonésiennes.
- A Singapour, environ un ménage sur sept emploie un travailleur domestique migrant vivant au domicile de ses employeurs. Au total, les familles singapouriennes emploient environ 150 000 femmes comme travailleuses domestiques, principalement d'Indonésie, des Philippines, et du Sri Lanka^b.
- Entre 8 et 10 millions de travailleurs et travailleuses philippins sont employés à l'étranger, l'argent qu'ils renvoient chez eux représente la plus grande source de revenus extérieurs du pays; 30 pour cent de ces migrants sont des travailleuses domestiques, 13 pour cent sont du personnel de soin^c.
- La Banque mondiale rapporte que depuis 1998 environ 400 000 Indonésiens ont émigré légalement chaque année^d. Comme les femmes représentent de 60 à 80 pour cent des personnes migrant de façon légale en provenance des Philippines, du Sri Lanka et d'Indonésie (TT) et que la plupart d'entre elles sont des employées de maison, il est certain que ce sont des centaines de milliers d'Indonésiennes qui ont ainsi quitté leur pays pour exercer un emploi de travailleuse domestique à l'étranger^e.

^a Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, juillet 2006. ^b Human Rights Watch: *Maid to Order. Ending Abuse Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, p. 2. New York, 2005. ^c Migrant International est une alliance d'organisations de migrants philippins, <http://migrante.tripod.com/>. ^d Banque mondiale, 2006. *Fact Sheet: Migration, Remittance and Female Migrant Workers*, Washington, D.C. Site: http://siteresources.worldbank.org/INTINDONESIA/Resources/fact_sheet-migrant_workers_en_jan06.pdf. ^e Fonds des Nations Unies pour la population, 2005: *International Migration and the Millennium Development Goals: Selected Papers of the UNFPA Expert Group Meeting*, New York.

les plus grands profits. «Chaque mois, il m'envoyait à la banque toucher un chèque correspondant au salaire minimal auquel j'avais droit», nous confiait début 2001 sous le couvert de l'anonymat une Africaine employée par l'ambassadeur d'un autre pays africain à Bruxelles. «De retour à la maison, je devais lui remettre les neuf dixièmes de cette somme, il disait que c'était pour couvrir mes frais de logement et de nourriture, que c'était une pratique normale en Europe. Je travaillais chaque jour de 6 h à 22 h, parfois même plus tard lorsqu'il recevait des amis le week-end. Il m'a licenciée du jour au lendemain lorsqu'il a été rappelé dans son pays.»

Les discriminations selon le pays d'origine

Outre les discriminations envers les travailleuses domestiques migrantes, plusieurs syndicats et associations de travailleuses domestiques notent une différence de traitement selon leur couleur de peau et/ou leur pays d'origine. C'est le cas notamment aux États-Unis: «S'il y a bien des Américains qui font ce travail, la majorité sont des migrantes», explique Erline Brown. «Beaucoup proviennent des Caraïbes, de pays hispanophones comme le Mexique. Actuellement, on voit aussi beaucoup de Tibétains arriver, et des personnes d'Europe de l'Est (Russie, Pologne, etc.). Les travailleuses domestiques

migrantes qui ont la peau blanche souffrent d'abus, mais reçoivent généralement un peu plus d'argent et de respect que celles qui ont la peau foncée.» Le même type de discrimination liée à l'origine de la travailleuse migrante se retrouve dans d'autres régions, et notamment en Asie, où le sort des migrantes philippines est souvent (mais pas toujours) moins pénible que celui de migrantes issues par exemple d'Indonésie et du Myanmar, qui généralement sont moins au fait de leurs droits et parlent moins bien l'anglais.

A noter que ces discriminations selon l'origine peuvent aussi se produire en dehors de toute migration, entre travailleuses domestiques provenant de régions, d'ethnies différentes.

L'abandon

Il ne s'agit pas du type d'abus le plus fréquent, mais il arrive que des travailleuses domestiques migrantes soient complètement abandonnées par leurs employeurs, par exemple quand ceux-ci déménagent vers un autre pays. Elles se retrouvent alors sans logement, sans revenus et parfois sans papiers, loin de chez elles. «J'ai été contactée récemment par une travailleuse migrante de Trinité-et-Tobago qui travaillait depuis dix ans dans une maison où elle prenait soin d'un couple de personnes âgées», explique Erline Brown. «Ces deux employeurs venaient eux aussi de Trinidad, ils se limitaient à lui donner le logement et la nourriture, elle ne recevait aucun salaire. L'une des deux personnes est décédée, et leur nièce a emmené la personne restante. La nièce a laissé l'employée dans la maison sans gaz, sans chauffage ni lumière. Le soir, celle-ci s'emmitouflait dans les couvertures pour combattre le froid. Puis, la nièce lui a dit qu'elle devait quitter la maison vide, elle ne lui proposait que 2500 dollars pour les dix années où elle a pris soin de ces deux personnes! Notre organisation peut engager des procès en justice contre les employeurs abusifs.»

L'enfermement dans le logement de l'employeur

Les syndicats et associations de soutien aux travailleuses domestiques rencontrent parfois des migrantes qui n'ont plus quitté le domicile de leur employeur depuis des mois, voire une ou deux années. Enfermées à clé lorsque l'employeur sort, privées de tout accès à un téléphone, de véritables cas d'esclavages modernes sont régulièrement dénoncés, y compris dans les pays industrialisés. C'est parfois la politique même du gouvernement de ces pays qui contribue à amener de telles situations, comme l'expliquait en 2005 l'ONG Human Rights Watch dans un communiqué de presse concernant Singapour: «Afin de contrôler l'immigration clandestine, le gouvernement de Singapour impose une caution sur tout employeur, qui perd alors 5000 dollars Singapour [soit 2950 dollars américains] si son domestique s'enfuit. Ces politiques incitent les employeurs à limiter les déplacements des domestiques afin de les empêcher de s'enfuir ou d'avoir de petits amis. A titre d'exemple, certains employeurs ne leur accordent pas de journées de congés hebdomadaires, leur interdisent de parler avec des voisins et, parfois, les enferment sur leurs lieux de travail. Des endettements importants et des séquestrations à la maison signifient que certains domestiques ne peuvent pas échapper à des abus graves sur leurs lieux de travail»⁸.

L'accès difficile aux soins de santé

L'accès à des soins de santé est souvent très difficile, voire impossible pour les travailleuses domestiques migrantes: outre les barrières communes à tous les migrants (par exemple la langue), les travailleuses domestiques doivent composer avec l'employeur chez qui, généralement, elles vivent. S'il s'agit d'un mauvais employeur, de la catégorie de ceux qui imposent des horaires de travail extrêmement longs, qui sont violents ou empêchent la travailleuse domestique de quitter le domicile, il va

sans dire qu'il sera quasiment impossible à cette dernière d'accéder à un service médical. Et, même si elle y parvient, encore faut-il que le personnel médical accepte de la soigner... «L'une des plus grandes difficultés rencontrées par les travailleuses domestiques migrantes aux Pays-Bas est l'accès aux soins», témoigne Lorrie, une Philippine employée comme travailleuse domestique dans la région d'Amsterdam: «En théorie, nous avons le droit d'être reçues par un médecin, même si nous sommes en situation irrégulière, mais, sans la couverture d'une assurance, beaucoup de praticiens et d'hôpitaux refusent de vous recevoir, même si vous proposez de payer cash. Notre association a connu le cas d'une Africaine qui a amené son bébé malade à l'hôpital, mais qui a été rejetée car elle n'avait pas d'assurance».

L'interdiction d'affiliation syndicale

Si la répression de l'activité syndicale est une pratique dont sont victimes la majorité des travailleuses domestiques de par le monde, c'est encore plus le cas si elles sont migrantes: en cas de licenciement par exemple, elles sont loin de chez elles et risquent de tomber rapidement dans une situation irrégulière. Eni Yuniarti, présidente du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens de Hong-kong, l'Indonesian Migrant Workers Union (IMWU)⁹, témoigne de sa propre expérience à ce sujet: «J'ai maintenant un bon employeur, mais le précédent n'appréciait pas mon implication syndicale. Voici quelques années, j'avais voulu prendre mes congés annuels pour assister à une conférence régionale sur les travailleurs domestiques en Corée du Sud. J'ai demandé un visa à l'ambassade de Corée du Sud, mais celle-ci avait besoin d'une lettre de soutien, j'en ai parlé à mon employeur mais il a mis un terme à mon contrat et m'a dit qu'il ne voulait plus que je travaille dans sa maison. J'ai dû dormir dans le bureau de mon syndicat (nous avons à présent de 20 à 30 places d'hébergement pour les travailleuses migrantes qui ont des

problèmes). Mon employeur actuel me laisse participer à une réunion syndicale, mais je dois prendre mes congés annuels pour y assister».

Le permis de travail et/ou de séjour lié à un seul employeur

Une série de dispositions législatives peuvent aider les employeurs à garder un contrôle total sur la travailleuse domestique migrante. C'est le cas par exemple lorsque le permis de travail de la travailleuse est lié à l'employeur, ou lorsque la procédure à suivre pour changer d'employeur est complexe. En Irlande, le Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)¹⁰ dénonce les grandes difficultés de transférer le permis de travail d'un employeur à un autre, qui obligent quasiment la travailleuse domestique migrante à demeurer soumise au même employeur, même s'il viole ses droits. «Il faut trouver un nouvel employeur qui fasse la démarche administrative de transfert du permis, et la procédure est lente», regrette John Flavin, de SIPTU. «Sur le plan pratique, la personne ne peut travailler avant la fin des formalités de transfert du permis... et elle perd aussi son logement durant ce temps, vu qu'elle a quitté son premier employeur.»

Autre abus dénoncé par SIPTU, mais commun à de nombreux pays: «Le permis de travail doit être renouvelé chaque année, sans quoi le travailleur tombe en situation illégale sans que l'employeur n'en soit tenu responsable. Il suffit donc de ne pas renouveler le permis de travail pour faire basculer quelqu'un dans l'économie souterraine, une situation où l'employée peut être expulsée du pays. L'employeur utilise cette technique pour que les travailleurs ne dénoncent pas les exploitations. Idem si par exemple l'employée tombe enceinte: rien n'empêche l'employeur de ne pas renouveler le permis de travail, même après dix ans d'emploi», explique John Flavin.

Dénoncer ce genre de situations incite parfois les gouvernements à réagir

positivement. Le dernier rapport mondial du BIT sur le travail forcé cite l'exemple de la Turquie, où de nombreuses Moldaves partent travailler comme domestiques ou dames de compagnie sont tombées aux mains de rabatteurs sans scrupules et d'employeurs qui leur mentent et limitent leur liberté de mouvement. Des mesures ont été prises: «En 2003, le gouvernement turc a reconnu qu'il existait une demande de travailleurs étrangers, y compris, pour la première fois, de travailleurs domestiques, et a mis en place un système de permis de travail non liés à un employeur ou un 'parrain' précis, contrairement à la pratique en vigueur dans beaucoup de pays arabes»¹¹.

La confiscation des documents d'identité et/ou du permis de travail

La confiscation du passeport et/ou du permis de travail par l'employeur ou l'agence de placement est l'une des techniques les plus fréquemment utilisées pour contraindre une travailleuse domestique migrante à toutes sortes d'exploitations. Parfois, l'employeur explique à la migrante qu'il est préférable de lui confier ces documents importants pour qu'il les place dans un endroit sécurisé. En réalité, dans la grande majorité des cas, l'objectif de cette demande est de menacer la travailleuse si celle-ci proteste contre une exploitation: l'employeur lui dira que, sans ce passeport, elle est en situation illégale dans le pays, qu'elle peut être arrêtée et renvoyée chez elle. Cette menace (réelle ou perçue comme telle) suffit généralement à effrayer les migrantes qui n'ont pas une bonne connaissance de leurs droits.

La confiscation des premiers salaires

Il est fréquent de voir des employeurs retirer des salaires de leurs travailleuses domestiques la somme qu'ils ont dû payer à l'agence de placement qui les a mis en contact, ou encore celle qu'il a dû débours

pour obtenir le permis de travail de son employée. En Irlande par exemple, le syndicat SIPTU estime qu'une somme totale de 500 euros est illégalement retranchée des salaires des travailleuses domestiques migrantes, pour compenser le coût du permis de travail.

L'ingérence dans la vie privée

Dans le monde entier, les travailleuses domestiques migrantes doivent généralement renoncer à avoir une vie familiale. Si elles sont mariées dans leur pays d'origine, leur époux recevra éventuellement un visa touristique afin de lui rendre visite s'il en a les moyens (ce qui est rare car elles sont presque toutes issues de familles très pauvres), mais il n'obtiendra pas le droit de vivre avec sa femme, surtout si celle-ci habite dans le domicile de l'employeur. Idem pour d'éventuels enfants de la travailleuse migrante.

En Suisse par exemple, dans le canton de Genève, un diplomate étranger peut obtenir un permis de séjour pour une travailleuse domestique originaire de son pays, mais celle-ci subit une interférence

Le sacrifice d'une vie

Beaucoup de travailleuses domestiques migrantes sacrifient leur jeunesse, parfois leur vie, pour soutenir leur famille demeurée dans leur pays d'origine. C'est le cas de Eni Yuniarti, présidente du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens de Hong-kong. «Je suis venue pour la première fois à Hong-kong à l'âge de 19 ans, quelques mois après avoir terminé mon école secondaire», explique-t-elle. «Au cours des six années suivantes, j'ai travaillé pour payer les études de deux sœurs et de deux frères, et pour soutenir ma mère, car je suis l'aînée. L'une de mes sœurs a terminé des études et a trouvé un emploi, mon rêve serait donc de retourner en Indonésie dans un an pour entamer des études à l'université. J'envoie un peu moins d'argent à ma famille depuis que ma sœur a terminé ses études. C'est la première année où je peux épargner, travailler pour moi-même.»

des autorités dans sa vie privée. Une situation dénoncée par le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)¹²: «Une travailleuse domestique migrante d'origine non européenne ne peut être employée que si elle-même et son employeur acceptent de suivre les directives des Affaires étrangères, qui stipulent que l'employée doit être célibataire ou divorcée, qu'elle ne peut amener un enfant avec elle et qu'elle ne pourra pas se marier en Suisse. Elle doit donc être ici seule et uniquement pour faire le ménage. C'est écrit noir sur blanc dans les directives», explique Michèle Gagnon, secrétaire administrative du SIT.

A Singapour également, un rapport de l'ONG Human Rights Watch dénonce le fait que les règlements sur l'immigration interdisent aux travailleuses domestiques migrantes de tomber enceintes¹³. La Suisse et Singapour sont loin d'être les seuls pays à appliquer ce genre de restrictions.

Les périodes d'essai démesurées

Au Moyen-Orient, les agences de placement de travailleuses domestiques migrantes laissent souvent la possibilité aux employeurs de remplacer leur employée par une autre au cas où ils ne seraient pas satisfaits de ses services. En général, la travailleuse domestique n'est pas payée durant cette période d'essai.

Notes

¹ BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport VI, 92^e session de la Conférence internationale du Travail, Genève, juin 2004.

² Voir <http://www.home.org.sg/>.

³ Voir <http://migrante.tripod.com/>.

⁴ Asian Migrant Centre, Indonesian Migrant Workers Union, The Hong Kong Coalition of Indonesian Migrant Workers Organization: «Underpayment 2: The Continuing Systematic Extortion of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong», août 2007. Cette étude a été soutenue par le bureau de Jakarta du BIT et par Oxfam-Hong Kong.

⁵ Communiqué de presse de Human Rights Watch publié lors de la sortie en 2005 de son rapport *Maid to Order – Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, disponible sur <http://hrw.org/reports/2005/singapore1205/>.

⁶ Voir <http://www.domesticworkersunited.org/>. DWU regroupe environ 1000 aides-soignantes à domicile, gardes d'enfants et nettoyeuses.

⁷ «Underpayment 2: The Continuing Systematic Extortion of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong», *op. cit.*

⁸ Voir <http://hrw.org/french/docs/2005/12/07/singap12154.htm>.

⁹ Enregistré au sein de la confédération HKCTU depuis sept ans, ce syndicat compte environ 2000 membres (toutes des travailleuses domestiques).

¹⁰ Voir <http://www.siptu.ie/>.

¹¹ BIT: *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 93^e session, 2005, p. 56.

¹² Voir <http://www.sit-syndicat.ch/>.

¹³ *Maid to Order – Ending Abuses Against Migrant Domestic Workers in Singapore*, *op. cit.*

La face cachée des agences

La grande majorité des travailleuses domestiques migrantes ont besoin d'agences de recrutement et de placement pour trouver un emploi dans un pays développé. Certaines agences profitent de leur pauvreté et de leur naïveté pour leur tendre de véritables pièges.

La demande de travailleuses domestiques, particulièrement au Moyen-Orient, en Amérique du Nord et en Europe, attire des millions de femmes hors de leur pays, hors des pauvres communautés où elles avaient l'habitude de vivre. Excepté les cas où elles sont employées par des migrants de leur pays, il est rare que ces travailleuses aient un contact direct avec leur futur employeur avant le départ. Lorsqu'elle est légale, la migration passe très souvent par l'intervention d'agences de recrutement dans le pays d'origine et de placement dans le pays de destination. Sans ces agences, la candidate à la migration aurait toutes les difficultés à rejoindre un pays où trouver de l'emploi.

Une partie de ces agences opèrent malheureusement de façon très peu scrupuleuse, en violation totale des dispositions de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. On trouve notamment, parmi les abus de ces agences fréquemment rapportés, des pratiques d'offres d'emploi fictives, de fausses informations sur la nature et les conditions de l'emploi, l'imposition de tarifs supérieurs aux maxima légaux et même, dans les cas extrêmes, des trafics de types mafieux. En général, les principales conditions de travail, telles que les salaires et les heures de travail, sont déterminées par des employeurs et des agences, les domestiques n'ayant pas de possibilité de négocier. Le prix demandé par ces agences pour leurs services entraîne parfois la travailleuse domestique dans des situations d'esclavage pour dettes.

En Asie, le système selon lequel des agences de placement avancent aux travailleuses domestiques l'argent qui sera nécessaire à leur voyage vers le pays de leur employeur a au moins un avantage,

celui de permettre à de nombreuses femmes pauvres d'entreprendre un voyage qu'elles n'auraient jamais pu effectuer sans s'endetter auprès de leurs proches. Mais certaines agences récupèrent ensuite très largement cette somme, en déduisant un important pourcentage du salaire des travailleuses (parfois même 100 pour cent) au cours de leurs premiers mois de travail. Les situations varient d'un pays à l'autre mais, selon un rapport de l'ONG Human Rights Watch, beaucoup d'Indonésiennes doivent renoncer aux six à dix premiers mois de leur salaire en faveur de leur agence, alors qu'il s'agirait plutôt des trois à six premiers mois dans le cas des Sri-Lankaises et des Philippines¹.

Sept mois de travail pour rien

Eni Yuniarti, présidente du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens de Hong-kong, l'Indonesian Migrant Workers Union (IMWU)², explique comment le système peut piéger certaines migrantes domestiques: «Une agence de placement qui trouve à une Indonésienne un emploi de travailleuse domestique à Hong-kong exige d'elle la somme de 21 000 dollars de Hong-kong (2 700 dollars américains), à payer par des déductions du salaire. Il faut payer 3 000 dollars par mois, durant sept mois. Or, le salaire d'une telle travailleuse se limite à une somme allant de 1 800 à 3 600 dollars. Si le salaire est inférieur à 3 000 dollars, l'employeur paie le complément, mais il arrive que des travailleuses domestiques gagnent 3 000 dollars par mois, paient l'intégralité de leur dette à l'agence en sept mois, puis se retrouvent licenciées! Elles auront alors travaillé durant sept mois pour rien. Or, si

la travailleuse migrante est licenciée par son employeur, elle ne peut rester à Hong-kong que durant deux semaines. Ensuite, si elle n'a pas retrouvé un nouvel employeur, elle doit rentrer en Indonésie. Si elle veut revenir à Hong-kong plus tard, elle doit repayer 21 000 dollars».

La travailleuse domestique migrante qui n'a pas encore remboursé sa dette envers l'agence est souvent prisonnière de son travail, même si elle y subit les pires exploitations. Certaines agences refusent en effet d'aider la travailleuse en cas d'abus de la part de l'employeur, elles alourdissent au contraire sa dette en exigeant des frais excessifs pour un changement d'employeur. Le dernier rapport mondial du BIT sur le travail forcé³ s'est inquiété de cette dépendance: «Le système de recrutement en place entre de nombreux pays d'Asie du Sud-Est et du Moyen-Orient a été en partie 'officialisé', mais il pêche encore par plusieurs aspects qui le rapprochent d'un mécanisme de traite des êtres humains. Le contrat est fréquemment passé par écrit entre l'agence de placement et l'employeur. Selon certains contrats, le travailleur domestique est passible d'une amende lorsqu'il quitte son emploi prématurément, ce qui peut l'enfermer dans une situation de dépendance».

«Mon camp de formation était comme une prison»

Les formations proposées par ces agences de recrutement dans les pays d'origine sont fréquemment montrées du doigt par les organisations de défense des travailleuses domestiques. Eni Yuniarti: «Avant de partir, nous séjournons dans un camp de formation pendant une période de trois à six mois. Cette formation se limite au travail domestique, rien n'est dit sur nos droits, sur les lois du pays de destination. Ce camp est comme une prison, on ne nous permet pas de le quitter durant la formation. Dans mon camp, il y avait environ 700 femmes. On dormait à même le sol, il faisait très chaud et la nourriture était de mauvaise qualité».

Les agences de recrutement ne concernent pas que les travailleuses migrantes. En Afrique du Sud par exemple, selon le syndicat sud-africain des travailleurs domestiques, le South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU), une majorité de femmes habitant les régions rurales passent par l'intermédiaire des agences de recrutement pour trouver un emploi en ville, et de nombreuses critiques sont émises là aussi. «Ces agences et leur enregistrement par le gouvernement constituaient déjà un problème sous l'apartheid, souligne Hester Stevens, présidente du SADSAWU, chacun peut créer une agence: il suffit d'un téléphone, d'un fax, d'un bureau et d'une chaise, et vous pouvez être enregistré auprès des autorités comme agence fournissant des travailleurs. Dans la ville du Cap où je travaille, une agence enverra un véhicule dans les régions rurales où ses intermédiaires sont chargés de trouver des candidats au travail en ville. Arrivés au Cap, ces travailleuses seront entassées dans une pièce, puis les représentants de l'agence leur demanderont de se tenir sur une ligne tandis que les employeurs potentiels viendront les regarder, leur poser des questions sur leurs capacités, et choisiront laquelle ils préfèrent. L'employeur doit payer 300 rands (38 dollars) à l'agence, et déduira cette somme du salaire de la pauvre travailleuse durant les premiers mois. Parfois, des travailleuses domestiques ne gagnent que 200 ou 300 rands par mois car elles sont ignorantes de la loi, mais font tout pour cet emploi afin d'aider leurs familles restées au village.»

Notes

¹ Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, juillet 2006.

² Enregistré au sein de la confédération HKCTU depuis sept ans, ce syndicat compte environ 2000 membres (toutes des travailleuses domestiques).

³ *Une alliance mondiale contre le travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 93^e session, 2005, p. 56.

Vivre ensemble

Employeurs et travailleuses domestiques vivant sous le même toit sont confrontés à plusieurs difficultés pratiques, tant dans l'organisation du travail que dans le respect de chacun. Comment préserver l'intimité de tous? Comment définir un horaire de travail réaliste? Comment communiquer quand on ne parle pas la même langue?

La perte d'intimité est l'une des grandes souffrances psychologiques des travailleuses domestiques qui vivent chez leur employeur. Celles qui disposent d'une chambre en souffrent bien sûr moins que celles qui dorment par terre dans la cuisine ou ailleurs, mais elles ne sont malgré tout pas «chez elles», et c'est mentalement usant sur le long terme. Marcelina Bautista, responsable au Mexique du Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (centre pour l'aide et la formation des travailleuses domestiques) et secrétaire générale de la confédération des travailleuses domestiques de l'Amérique latine et des Caraïbes, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), est employée domestique depuis vingt-deux ans, elle témoigne de ce type de souffrance: «On nous dit que nous faisons partie de la famille, mais ce n'est pas du tout vrai. Nous vivons souvent dans un débarras, une pièce où tous les habitants de la maison rentrent et sortent à leur guise. Cette situation me rend parfois très triste. Nous avons accès à toute la maison, mais ce n'est pas la nôtre. Nous pouvons nettoyer le salon, mais nous ne pouvons nous asseoir dans ce salon. Nous allons dans la belle chambre à coucher des employeurs mais, une fois qu'elle est nettoyée, nous retrouvons notre débarras».

Cette perte d'intimité a des conséquences pour la travailleuse domestique qui souhaiterait rencontrer un fiancé, se marier ou avoir des enfants. Doit-elle renoncer à l'amour et à une vie de famille parce que l'on ne peut exiger de son employeur qu'il laisse le fiancé, le mari ou les enfants

de son employée domestique pénétrer ou vivre dans son domicile privé? Est-il acceptable qu'une travailleuse domestique perde son emploi chez cet employeur si elle désire vivre des relations amoureuses ou avoir des enfants? La correspondance entre lieu de travail de l'une et logement privé de l'autre amène décidément bien des questions épineuses. «Il y a beaucoup de travailleuses domestiques qui n'ont aucune vie privée et qui, à l'âge de 60 ans, se retrouvent sans famille ni amis», remarque Marcelina Bautista.

La question des horaires

Autre sujet délicat: définir des horaires décents pour ces travailleuses domestiques qui habitent chez leurs employeurs, et ce même si elles disposent d'une pièce où habiter. «Quand le bébé pleure au milieu de la nuit, pensez-vous que ses parents vont se lever pour aller voir ce qui se passe? Non, ils comptent sur la 'bonne', pas véritablement par fainéantise, mais parce que c'est elle qui s'occupe de l'enfant pendant la journée, c'est donc elle qui sera le plus à même de le calmer», explique une travailleuse domestique asiatique employée dans le nord de l'Italie.

Idem si l'employeur ou l'une des personnes qui vit avec lui est âgée ou handicapée et a besoin d'un soin ou d'une aide pour aller aux toilettes en pleine nuit: il lui serait difficile d'attendre le début de la journée de travail de l'employée de maison pour satisfaire à un besoin naturel... mais il est tout aussi inhumain d'attendre de la travailleuse domestique qu'elle se lève en pleine nuit à chaque fois qu'une telle aide

est nécessaire. Or, c'est souvent ce qui est attendu de ces travailleuses.

Comment arriver à un compromis acceptable pour tous? Il est inacceptable d'attendre d'une travailleuse domestique qu'elle soit disponible 24 heures sur 24. Peut-on imaginer de décompter les minutes consacrées pour des petites urgences de nuit du temps de travail à effectuer les jours suivants? Il faudrait alors ajouter une compensation pour la perturbation du sommeil de l'employée domestique, et fixer une limite au nombre de fois où cela peut se produire par nuit... mais qui va comptabiliser tout ça? Comment tirer les choses au clair lorsque l'employeur et son employée domestique ne seront pas d'accord sur le nombre de fois où ça s'est produit, ou sur la durée des interventions de l'employée en dehors de son horaire normal? Autant de questions difficiles qui n'ont sans doute pas de réponses universellement applicables (d'autant que certaines travailleuses domestiques migrantes souhaiteront effectuer des heures supplémentaires pour gagner davantage). Mais refuser de se pencher sur ces questions, c'est délibérément laisser perdurer les abus des droits fondamentaux des travailleuses domestiques.

Cohabitation difficile en raison de la langue

Et puis, il y a tout le problème de la communication entre employeurs et travailleuses domestiques migrantes ne parlant pas la même langue. Les premières semaines ou les premiers mois de cohabitation peuvent être très difficiles, surtout si la travailleuse ne connaît personne d'autre dans son pays d'accueil et n'a pas reçu une bonne formation avant son départ. «J'étais très énervé quand je me suis aperçu que la

filles que l'agence de placement m'envoyait ne connaissait ni l'anglais ni le fonctionnement des équipements domestiques de mon appartement», témoigne un employeur de Hong-kong. «L'agence m'avait certifié que la domestique avait suivi une formation avant son départ d'Indonésie, mais c'était loin de suffire.»

Son employée, âgée de 20 ans lors de son arrivée à Hong-kong, a beaucoup pleuré durant ses premières semaines de travail. «Je me rendais bien compte que je ne satisfaisais pas aux attentes de mon employeur, je comprenais qu'il soit fâché, mais ce n'était pas ma faute. Dans mon village, j'avais toujours lavé le linge à la rivière, avec ma mère, et je me suis retrouvée à Hong-kong devant une machine à laver hypersophistiquée, je ne comprenais rien à son fonctionnement, et le mode d'emploi était en chinois. Je n'avais même jamais vu de telle machine à la télé, et voilà que j'arrive chez un employeur qui attend de moi que je lave impeccablement son linge et celui de sa famille à l'aide de cette machine. Lors des premières semaines, je ne connaissais personne à Hong-kong qui puisse m'aider, mais par la suite j'ai rencontré d'autres Indonésiennes, et mon employeur m'a payé quelques cours d'anglais pour que nous puissions mieux communiquer.»

Un meilleur dialogue s'est instauré, et l'employeur regrette maintenant sa réaction initiale: «Au début, c'est vrai que je lui en voulais, mais petit à petit, suite à l'intervention d'autres travailleuses domestiques indonésiennes vivant depuis plus longtemps à Hong-kong, j'ai compris que ce n'était pas la faute de mon employée, qu'elle était victime d'un système, et j'ai essayé de l'aider. Nous sommes maintenant pleinement satisfaits de son travail, mes enfants l'adorent, j'espère qu'elle restera chez nous longtemps.»

Comment contacter les travailleuses domestiques?

Entrer en contact avec les travailleuses domestiques est l'un des obstacles les plus importants pour ceux qui souhaitent leur venir en aide. Des stratégies d'approche innovantes donnent pourtant de bons résultats dans plusieurs pays.

Comment entrer en contact avec des personnes dont le lieu de travail se situe à l'intérieur du domicile privé d'un employeur? Cette question, des dizaines de syndicats et d'associations de travailleuses domestiques se la sont posée. C'est encore plus difficile lorsqu'il s'agit de contacter celles qui vivent chez leur employeur, qui sont les plus susceptibles de subir les formes d'exploitations les plus graves. Face aux difficultés d'entrer en contact avec des travailleuses aussi isolées, «cachées» derrière les murs de domiciles privés, voici quelques-unes des techniques mises en œuvre par des syndicats ou associations de travailleuses domestiques qui ont su relever le défi.

Le contact à travers les médias

Les travailleuses domestiques ont parfois l'occasion d'écouter la radio, de regarder ou d'entendre la télévision, de lire les journaux. Des campagnes d'information à travers les médias, avec les coordonnées du syndicat, ont donc de bonnes chances d'atteindre certaines travailleuses domestiques, ou des amis qui leur en parleront. C'est le cas par exemple en Tanzanie avec le Syndicat des travailleurs dans le secteur de la protection, de l'hôtellerie, et dans le service domestique (Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU))¹: «Chaque lundi, nous diffusons à la radio un programme spécial au sujet de notre campagne contre les enfants

abusés dans le travail domestique. C'est l'occasion aussi de nous faire connaître auprès des travailleurs domestiques adultes, de les inciter à s'affilier à notre syndicat pour que nous puissions lutter en faveur de leurs droits», témoigne Vicky Kanyoka, responsable des programmes en faveur des femmes et de la syndicalisation au sein de CHODAWU.

A Trinité-et-Tobago, le syndicat National Union of Domestic Employees (NUDE)² se félicite lui aussi des retours qu'il obtient de ses interventions dans les médias, comme l'explique sa secrétaire générale Ida Le Blanc: «A chaque fois que nous parlons de leurs problèmes dans les médias, nous recevons des coups de téléphone d'employées domestiques qui viennent s'informer de leurs droits».

Le contact dans les salles de cours, les lieux de détente, les communautés religieuses ou d'expatriés

«L'une de nos stratégies pour entrer en contact avec les travailleuses domestiques est d'aller dans les cours d'alphabétisation que certaines d'entre elles suivent le dimanche», explique Marcelina Bautista, responsable au Mexique du Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (centre pour l'aide et la formation des travailleuses domestiques) et secrétaire générale de la confédération des travailleuses domestiques de l'Amérique latine et des Caraïbes, la Confederación Latinoamericana

y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). «Il est très important que nous allions au devant d'elles car très rares sont celles qui viendraient nous trouver spontanément.» Les lieux de détente sont une autre possibilité d'entrer en contact avec les travailleuses domestiques. C'est le cas notamment à Hong-kong, où les travailleuses domestiques migrantes se réunissent dans des parcs lors de leurs journées de congé. «Parfois, ce sont des milliers de travailleuses migrantes indonésiennes qui nous rejoignent dans les animations publiques que nous organisons dans Victoria Park», indique Eni Yuniarti, présidente du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens de Hong-kong.

Autre piste: les communautés religieuses. En Irlande par exemple, le syndicat Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)³ utilise les communautés religieuses fréquentées par les travailleuses domestiques philippines pour entrer en contact avec elles. D'autres communautés de personnes expatriées peuvent être mobilisées, comme en Suisse, dans le canton de Genève, où le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)⁴ fait partie d'un collectif de soutien aux sans-papiers dans lequel se trouvent des représentants des communautés. Le bouche-à-oreille a répandu dans ces communautés la nouvelle qu'un syndicat suisse pouvait les aider. Une collaboration entre syndicats et ces associations et communautés d'expatriés, par exemple à travers le prêt de salles de réunion, favorise les contacts.

Les contacts de rue ou dans les transports en commun

Les militants syndicaux peuvent être mobilisés pour tenter de repérer les travailleuses domestiques dans des lieux publics comme les rues ou les transports en commun. C'est le cas notamment aux Etats-Unis, avec le Domestic Workers United (DWU)⁵: «Nous pouvons compter sur beaucoup de volontaires dont la tâche principale est d'élargir la base, d'amener davantage de participantes

à nos réunions», explique Erline Browne, militante de DWU. «En dehors de nos heures de travail, nous œuvrons en ce sens à travers des newsletters, des prospectus et, quand nous voyons quelqu'un qui semble être une travailleuse domestique, nous allons lui parler. Celles qui se promènent dans la rue avec une poussette sont les plus faciles à repérer, particulièrement l'été. Trouver celles qui travaillent auprès des personnes âgées est un défi plus compliqué, mais on peut les rencontrer quand elles sont à l'extérieur à pousser des chaises roulantes. Nous utilisons aussi les gares des transports en commun, où nous distribuons des brochures lors des grandes périodes de rush, vers 6 ou 7 h du matin. Nous approchons parfois des travailleuses domestiques qui ne sont pas intéressées sur le moment, mais changent d'avis quand elles perdent leur emploi.»

En Afrique du Sud, le syndicat le South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU) utilise lui aussi les trains des banlieues pauvres, les supermarchés et d'autres lieux publics pour distribuer des brochures aux femmes qui pourraient être des travailleuses domestiques. Idem pour le syndicat NUDE à Trinité-et-Tobago, et pour bien d'autres syndicats encore.

Les relations de voisinage

Certains syndicats demandent à leurs membres d'identifier la présence de travailleuses domestiques chez leurs voisins, puis d'essayer d'entrer en contact avec elles. C'est le cas notamment de CHODAWU, en Tanzanie: «Il est très facile de trouver les travailleuses domestiques de cette façon», explique Vicky Kanyoka. «Nous les invitons ainsi que les employeurs à des réunions de sensibilisation au cours desquelles nous montrons aux employeurs le rôle important joué par une travailleuse domestique dans sa maison. Il est alors plus facile de convaincre les travailleuses domestiques (et parfois même leurs employeurs) de créer de petits réseaux d'entraide.»

Le porte-à-porte peut aussi donner de bons résultats, comme l'explique Hester Stevens, présidente du syndicat sud-africain des travailleuses domestiques, SAD-SAWU: «Nous essayons de former de petits comités de rue qui vont de porte en porte pour distribuer nos brochures. C'est parfois difficile mais, dans ma rue par exemple, il y a environ 100 travailleuses domestiques. Si j'en contacte deux ou trois, puis que celles-ci parlent à leur tour à d'autres, il nous est possible de diffuser un message annonçant par exemple la tenue d'une réunion à tel ou tel endroit».

Ces petits réseaux peuvent aussi servir de sonnette d'alarme du syndicat si quelque chose se passe mal pour l'une des travailleuses domestiques. C'est le cas en Inde, avec le Domestic Workers' Movement⁶, le mouvement des travailleuses domestiques: «Nous formons des groupes de soutien mutuel dans chaque localité dès que nous avons dix travailleuses domestiques affiliées afin que, si quelque chose arrive à l'une, les autres nous en informent, ou règlent le problème elles-mêmes», indique Teresa Joseph, coordinatrice de ce mouvement pour le nord-est de l'Inde.

Le contact dès l'arrivée dans le pays

Dans le cas des travailleuses domestiques migrantes, l'arrivée dans le pays hôte peut signifier le début des ennuis: confiscation par l'employeur ou l'agence

de recrutement des papiers d'identité, contrat de travail modifié, etc. (voir article page 22). Il est donc très important qu'elles soient informées dès leur arrivée des possibilités de trouver une aide. Cela peut se faire notamment par un accord avec les services d'immigration des aéroports, à qui l'on demande de distribuer aux travailleuses domestiques des brochures les informant dans leur langue de leurs droits et de la façon de se faire aider en cas de problème. En Grande-Bretagne par exemple, le syndicat Transport and General Workers' Union (TGWU)⁷ a obtenu que, quand des travailleuses domestiques migrantes arrivent dans le pays, elles reçoivent des documents qui incluent une référence au syndicat et à Kalayaan⁸, une ONG de défense des droits des travailleuses domestiques.

Notes

¹ Affilié au Congrès des syndicats tanzaniens et, sur le plan international, à l'UITA.

² Affilié au National Trade Union Center of Trinidad and Tobago.

³ Voir <http://www.siptu.ie/>.

⁴ Voir <http://www.sit-syndicat.ch/>.

⁵ Voir <http://www.domesticworkersunited.org/>. Le DWU regroupe environ 1000 aides-soignantes à domicile, gardes d'enfants et nettoyeuses.

⁶ Compte plus de 2 millions de membres en Inde, dont 95 pour cent de femmes.

⁷ Voir <http://www.tgwu.org.uk/>.

⁸ Voir <http://www.kalayaan.org.uk/>.

Les syndicats sont les mieux armés pour défendre les travailleuses domestiques

Malgré les obstacles, de nombreux syndicats parviennent à venir en aide efficacement aux travailleuses domestiques. En adaptant les techniques syndicales à cette main-d'œuvre particulière, les succès sont au rendez-vous.

Conscient de l'importance croissante de l'économie informelle, le mouvement syndical accorde de plus en plus d'attention à l'organisation de ses travailleurs. Il est toutefois une catégorie de travailleurs relevant très souvent de l'informel mais pour lesquels la syndicalisation est particulièrement ardue: les travailleuses domestiques. De nombreuses difficultés entravent en effet la syndicalisation «classique» de cette main-d'œuvre domestique. On peut notamment citer les suivantes:

- Dans certains pays, la législation prive les travailleuses domestiques du droit de s'organiser en syndicats. Cette interdiction peut être explicitement écrite dans la législation, ou découler du fait que les travailleuses domestiques ne sont pas reconnues comme des travailleuses.
- Il est difficile pour les syndicats d'entrer en contact avec les travailleuses domestiques car leur lieu de travail est le domicile privé de l'employeur. C'est encore plus difficile de contacter celles qui sont les plus sujettes aux exploitations les plus graves, c'est-à-dire celles qui vivent chez leur employeur. Elles sont souvent cloîtrées à l'intérieur du domicile, sans possibilité de communiquer avec l'extérieur.
- Le rapport entre employeurs et travailleurs apparaît comme l'inverse de la règle générale: souvent, une travailleuse domestique répartit son temps de travail entre plusieurs employeurs. Ce fractionnement du temps de travail entre différents employeurs rend la négociation particulièrement difficile.

- Beaucoup de travailleuses domestiques ne disposent pas dans la semaine d'une demi-journée libre pour pouvoir se réunir, pour assister à une réunion syndicale.
- Les travailleuses domestiques ont souvent peur de s'affilier à un syndicat car elles risquent de perdre leur emploi si l'employeur l'apprend. Ce risque a des conséquences encore plus graves pour les migrantes, dont le permis de travail dans le pays d'accueil est souvent lié à la relation de travail avec l'employeur.

Certains syndicats pourraient se décourager face à ces obstacles. Sans nier les exploitations particulièrement importantes dont sont victimes de très nombreuses travailleuses domestiques, ils préféreraient se concentrer sur l'affiliation de catégories de travailleurs plus accessibles, des travailleurs pour lesquels une action syndicale classique a davantage de chances de s'avérer efficace. De nombreux syndicats mettent cependant tout en œuvre pour venir en aide aux travailleuses domestiques, ils déploient parfois des approches très créatives pour les contacter (voir article page 35) et les intéresser au syndicalisme. Dans d'autres cas, ce sont les travailleuses domestiques elles-mêmes qui ont constitué leurs propres associations. Nous proposons, dans les paragraphes suivants, de fournir quelques exemples d'actions menées par des syndicats ou associations de travailleuses domestiques, des actions qui débouchent sur des avancées ou des résultats concrets pour ces dernières ¹.

Informers les travailleuses domestiques de leurs droits

La vulnérabilité des travailleuses domestiques est accentuée par leur méconnaissance des lois et droits les concernant. Beaucoup d'entre elles n'ont pas eu la chance de suivre une scolarité normale et n'ont personne dans leur entourage qui peut les aider à prendre conscience des violations de la législation dont elles sont l'objet. Sans l'aide de syndicats ou d'autres organisations de la société civile, elles n'ont quasiment aucune chance d'être informées à ce sujet, d'autant que les employeurs sont souvent eux-mêmes peu au fait de la législation du travail.

«Les travailleuses qui n'ont jamais participé à une réunion syndicale ne savent pas comment se défendre, elles ne connaissent pas leurs droits, mais elles comprennent vite l'utilité de s'affilier», témoigne Hester Stevens, présidente du syndicat sud-africain South African Domestic Service and Allied Workers' Union (SADSAWU). «En cas de licenciement par exemple, elles se contenteraient de quitter leur emploi, sans savoir qu'en Afrique du Sud un employeur leur doit de l'argent et n'a pas le droit de les mettre dehors du jour au lendemain. Nous leur offrons aussi des formations sur les manières de se défendre dans les discussions concernant les heures supplémentaires, le salaire, etc. Il y a également des formations sur le VIH-SIDA où nous leur expliquons notamment que, si un employeur leur demande de passer un test de dépistage, elles peuvent refuser et même poursuivre cet employeur devant un tribunal s'il veut imposer ce test contre leur volonté.»

A Trinité-et-Tobago, le syndicat National Union of Domestic Employees (NUDE)² met en place des formations systématiques de ses membres. «Nous organisons au moins quatre programmes de formation par an, appelés 'Travailleurs, connaissez vos droits', afin de leur apprendre leurs droits en vertu de la loi», explique Ida Le Blanc, secrétaire générale de NUDE. «Nous leur expliquons les évolutions sur les plans national et international,

les nouveaux développements dans le monde du travail.» En Espagne, l'Association des travailleurs domestiques du Pays basque ATH-ELE³ utilise entre autres son site pour diffuser de nombreuses informations utiles aux travailleuses domestiques: un contrat d'emploi modèle, des indications sur les salaires auxquels elles peuvent prétendre, les verdicts de procès qui ont été favorables à des travailleuses domestiques, etc.

Pour les travailleuses domestiques migrantes en situation irrégulière dans leur pays d'accueil, une formation sur les droits peut aussi s'étendre à des conseils de juristes spécialisés dans les questions d'immigration, comme le proposent plusieurs syndicats, notamment en Europe et en Amérique du Nord.

Aider les travailleuses domestiques à améliorer leur image et à se faire entendre

Malgré sa pénibilité et son utilité dans la société, le travail domestique est généralement peu valorisé et mal payé, quand il n'est pas carrément considéré comme dégradant. Les travailleuses domestiques souffrent de cette image de «bonne à tout faire» qui leur colle souvent à la peau. Les syndicats peuvent utiliser leurs compétences pour améliorer cette image dans la société et redonner aux travailleuses domestiques confiance en elles. Ils peuvent, par exemple, parler de ces questions dans les programmes qui leur sont consacrés dans les médias, comme le fait le syndicat Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union CHODAWU⁴ en Tanzanie.

D'autres syndicats décident de développer leur propre matériel de sensibilisation de l'opinion publique sur la situation des travailleuses domestiques, comme l'Industrial and Commercial Workers' Union (ICU) du Ghana: «Nous avons amené les travailleuses domestiques à produire un film vidéo que nous voulions diffuser sur les télévisions nationales afin de sensibiliser les législateurs et l'opinion publique

à l'exploitation, au harcèlement, à l'intimidation dont elles sont victimes», explique Napoleon Kpoh, ex-secrétaire général de l'ICU. «Nous avons les images et le script, mais nous n'avons pas encore pu poursuivre la campagne et diffuser le film car nos ressources financières étaient épuisées.»

Organiser une journée nationale des travailleuses domestiques permet aussi d'attirer l'attention médiatique sur leur situation. C'est le cas par exemple en Inde et dans certains pays latino-américains, comme le 30 mai en Bolivie, le 30 mars au Pérou et au Mexique. «L'objectif de cette Journée est d'accroître la reconnaissance du travail et des droits des travailleuses domestiques, de sensibiliser les autorités à l'importance de ce travail. En Bolivie, les travailleuses domestiques ont même obtenu congé ce jour-là», souligne Marcelina Bautista, responsable au Mexique du Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (centre pour l'aide et la formation des travailleuses domestiques) et secrétaire générale de la confédération des travailleuses domestiques de l'Amérique latine et des Caraïbes, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). L'organisation d'une journée internationale des travailleuses domestiques serait une façon de les aider à améliorer leur image et à parler de leurs problèmes dans le monde entier.

Les syndicats ont aussi un rôle à jouer pour redorer l'image des travailleuses domestiques au sein de leurs propres membres, car beaucoup d'entre eux sont eux-mêmes des employeurs de travailleuses domestiques. Les médias syndicaux peuvent aider en ce sens, par exemple en invitant des travailleuses domestiques à s'adresser aux membres lors de réunions.

Par leurs nombreux contacts, les syndicats peuvent également aider les travailleuses domestiques à se faire entendre aux plus hauts niveaux de décision: parlements nationaux, cabinets ministériels, Parlement européen, OIT, etc.

Accompagner les travailleuses domestiques en justice

Seule devant une administration ou un appareil judiciaire, une travailleuse domestique hésitera à entamer une procédure pour exiger réparation d'une violation de ses droits. Elle risque aussi de se décourager et de retirer sa plainte, par exemple si elle reçoit des menaces de l'employeur ou si les personnes qui ont enregistré sa plainte ne semblaient pas la prendre au sérieux. Le soutien d'un syndicat ou d'une association de travailleuses domestiques est alors primordial pour accompagner la travailleuse domestique dans ce type de démarches. «Une travailleuse domestique n'ira pas seule en justice, elle est trop effrayée par son employeur», témoigne Hester Stevens, de SADSAWU. «Si elle n'est pas accompagnée, elle acceptera n'importe quelle somme donnée par l'employeur. Nous collaborons avec la confédération syndicale COSATU et d'autres organisations pour soutenir les travailleuses domestiques dans leurs actions en justice.»

Il est souvent difficile pour la travailleuse domestique de fournir des preuves des violations dont elle souffre ou a souffert, entre autres parce qu'elles ont généralement lieu en l'absence de témoin externe à la famille de l'employeur. Il s'agira souvent de la parole de la travailleuse contre celle de son employeur. «Souvent, lorsqu'il est accusé de tel ou tel abus, l'employeur accuse à son tour la travailleuse domestique de délits, par exemple de vol», indique Marcelina Bautista. «Tout le monde a alors tendance à croire en priorité l'employeur car il existe effectivement beaucoup de cas de vols dans les maisons. Il est donc primordial que la travailleuse domestique puisse compter sur l'appui d'une association ou d'un syndicat lors d'une violation de ses droits, sinon ses démarches devant la police ou le ministère du Travail n'ont guère de chances d'aboutir.»

Parfois cependant, même si l'employeur viole la législation nationale, les syndicats ne peuvent venir en aide à son

employée domestique car celle-ci refuse de témoigner, de peur de perdre son emploi, ou de représailles s'il est puissant. Le syndicat ghanéen ICU connaît bien ce genre de problème. «Nous avons la chance d'avoir une législation qui reconnaît les travailleurs domestiques, explique Napoleon Kpoh, cela dit, même si le salaire d'une travailleuse domestique n'est parfois que le cinquantième du salaire minimum national, il est difficile de trouver des travailleuses qui aient le courage de soutenir une action en justice, car elles craignent de perdre cet emploi.»

L'accompagnement des travailleuses domestiques dans des démarches visant à faire respecter leurs droits ou à obtenir réparation quand ils sont violés est encore plus important lorsque les victimes sont migrantes: celles-ci ne sont généralement pas au courant des lois qu'elles peuvent invoquer, et elles sont aussi généralement confrontées à la barrière de la langue. Il se peut aussi qu'elles soient rentrées dans leur pays au moment où le verdict du tribunal est prononcé, et l'appui d'un syndicat qui a pu agir en son nom est alors important pour récolter et lui faire parvenir les compensations éventuellement reçues (voir article page 49 à ce sujet).

Œuvrer pour la ratification des conventions internationales

Les syndicats sont en position de force pour influencer sur leurs gouvernements afin qu'ils soutiennent l'adoption d'une convention internationale protégeant les travailleuses domestiques (voir article en page 1). Ils peuvent également pousser à la ratification des conventions de l'OIT sur la protection des droits des travailleurs migrants – conventions (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Lutter pour une amélioration des législations

L'une des premières tâches syndicales dans ce secteur est de faire reconnaître le travail domestique en tant que travail à part entière, puis de s'assurer que la totalité des législations du travail nationales s'appliquent aux travailleuses domestiques: celles-ci sont souvent exclues de plusieurs champs d'application de ces législations... quand elles n'en sont pas entièrement exclues. Rares sont les législations nationales qui garantissent aux travailleuses domestiques les mêmes droits que les autres travailleurs.

Beaucoup de syndicats ont mené campagne pour atténuer ces injustices. Ainsi, en Afrique du Sud, Hester Stevens explique: «Nous sommes parvenus à faire évoluer la législation pour une meilleure reconnaissance des droits des travailleuses domestiques. Nous avons obtenu par exemple des indemnités en cas de licenciement, qui varient selon la durée de l'emploi. Si l'employeur refuse et que la travailleuse est membre du syndicat, nous pouvons en référer aux autorités et, après parfois deux ou trois mois d'attente, obtenir l'application de la loi.»

Aux Etats-Unis, dans l'Etat de New York, des syndicats comme l'AFL-CIO et SEIU32BJ⁵ soutiennent la lutte de l'organisation de travailleuses domestiques Domestic Workers United (DWU)⁶ pour obtenir des parlementaires locaux une déclaration des droits des travailleurs domestiques⁷ qui amenderait la législation du travail locale pour offrir une meilleure protection à ces travailleurs. Erline Browne, militante de DWU: «Elle concerne de nombreux droits, comme celui à des jours de congé et les délais avant un licenciement. Une travailleuse domestique employée depuis des années peut arriver un vendredi matin; son employeur et sa famille se comportent avec elle comme chaque autre jour mais, le soir, on lui donne la paie de la semaine et on lui dit que dorénavant on n'a plus besoin d'elle. Nous luttons pour que ce ne soit plus possible.»

En Bolivie, le FENATRAHOB, la fédération nationale des travailleurs domestiques de Bolivie, est parvenu en 2003 à faire adopter par le parlement une législation concernant les travailleuses domestiques qui inclut de réelles avancées, comme l'introduction d'un salaire minimum, l'octroi de 15 jours de congé par an ou encore une limite de 10 heures de travail par jour pour celles qui habitent chez leur employeur et de 8 heures pour celles qui résident ailleurs.

De nombreux autres syndicats mettent en œuvre tout leur savoir-faire pour obtenir des avancées sur le plan légal, notamment pour les travailleuses domestiques migrantes. En Irlande par exemple, le Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)⁸ mène campagne pour amender la réglementation qui permet à l'employeur de détenir le permis de travail de sa travailleuse domestique. En Grande-Bretagne, les campagnes du Transport and General Workers' Union (TGWU)⁹ ont abouti à des résultats, comme l'explique Diana Holland, en charge des questions d'égalité au sein de ce syndicat et présidente du Comité des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI): «Quand un gouvernement travailliste a été élu en 1997, l'une de ses premières actions fut de modifier le statut de quasi-esclave des travailleurs domestiques migrants, de leur reconnaître des droits. C'était le résultat d'une de nos campagnes. Malheureusement, nous devons actuellement mener une autre campagne pour protéger ces droits car il existe des pressions pour introduire une nouvelle législation sur la migration qui anéantirait les résultats de 1997».

Offrir un espace de liberté

Les travailleuses domestiques qui vivent chez leur employeur n'ont généralement pas beaucoup l'occasion d'avoir des contacts sociaux hors du domicile, surtout si elles sont migrantes. En dehors des lieux publics, elles n'ont guère d'endroit pour se retrouver, parler, échanger leurs expériences,

rire... Les syndicats ou associations de travailleuses domestiques peuvent parfois offrir un local où leurs membres peuvent se réunir régulièrement, souffler un peu après des longues périodes de travail, un local où elles sont un peu «chez elles». «Notre activité la plus importante est d'offrir un espace aux travailleuses domestiques», confie Marcelina Bautista. «Elles se sentent bien quand elles sont dans notre centre, elles sentent qu'elles sont soutenues.»

Redonner confiance, courage et dignité

Les travailleuses domestiques sont généralement isolées: travaillant dans des maisons différentes, elles n'ont donc que peu de contacts entre elles. Celles qui assistent à des réunions syndicales trouvent rapidement un réconfort dans le fait de ne plus se sentir seules. «Je crois que la motivation principale qui les pousse à adhérer à un syndicat est l'encouragement que nous leur donnons à travers les formations sur leurs droits, mais aussi la force que nous leur transmettons à travers le sentiment d'appartenir à un front uni», souligne Napoleon Kpoh, ancien secrétaire général du syndicat ICU. «Avoir un lieu où partager leurs peines, leurs problèmes, les traumatismes qu'elles subissent sur leur lieu de travail, les encourage et leur donne confiance dans le syndicat.»

Cet isolement est d'autant plus pénible pour les travailleuses domestiques migrantes. Les réunions syndicales permettent de retrouver un minimum de vie sociale, de rencontrer des travailleurs du pays d'accueil. «C'est vraiment un plus car elles sont isolées durant six jours par semaine et, le septième jour, elles peuvent aller à ces réunions, apprendre leurs droits, collaborer de façon collective», note Diana Holland. Une carte d'affiliation syndicale est parfois le seul document prouvant que la travailleuse domestique migrante existe sur le territoire du pays d'accueil: certaines sont sans papiers, d'autres ont vu leur passeport et/ou permis de travail confisqués par l'employeur.

L'inscription dans un syndicat ou une association comportant les termes «travailleuses domestiques» aide beaucoup d'entre elles à comprendre que ce métier en est véritablement un, et qu'elles peuvent être fières de ce qu'elles sont. «Via leur carte de membre, non seulement elles se sentent davantage affiliées au mouvement, mais elles se sentent aussi valorisées comme travailleuses, comme domestiques», explique Teresa Joseph, coordinatrice dans le nord-est de l'Inde du Domestic Workers' Movement (DWM), le mouvement des travailleuses domestiques. «Elles sont heureuses d'être appelées 'travailleuses domestiques', de représenter quelque chose dans la société. On les voit changer d'attitude, s'habiller mieux car elles ont une meilleure estime d'elles-mêmes. Elles comprennent que travailler comme domestique dans une famille n'a rien d'indigne, au contraire: on leur explique à quel point elles contribuent au bien-être de la société en s'occupant des enfants, des personnes âgées; on leur explique aussi que c'est un vrai travail qui aide à devenir de meilleurs citoyens.»

Inviter les travailleuses domestiques à participer à la fête du 1^{er} mai est une manière pour les syndicats de leur montrer qu'elles sont considérées à l'égal de toutes les autres travailleuses, de leur donner confiance en elles. A Hong-kong par exemple, l'Indonesian Migrant Workers Union (IMWU), syndicat de migrants indonésiens enregistré au sein du Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU)¹⁰ depuis sept ans et qui compte environ 2000 membres (toutes des travailleuses domestiques), participe le 1^{er} mai à une marche dans les rues de la ville en compagnie d'associations de migrantes thaïlandaises, philippines, sri-lankaises, etc.

Négocier des salaires décents au niveau national

Dans bien des pays, il n'existe aucun salaire minimum pour les travailleuses domestiques, entre autres parce qu'il n'existe aucune organisation pouvant négocier en

leur nom. Le salaire est donc fixé au cas par cas, selon les pratiques en cours dans un voisinage ou une classe sociale, ou selon l'origine de la travailleuse. Il est extrêmement difficile pour une travailleuse domestique de faire valoir sa qualification, son expérience dans une non-négociation comme celle-là. Elle s'entendra souvent répondre de la part de l'employeur que si ça ne lui convient pas, il y en a des centaines d'autres qui attendent pour cet emploi.

Quelques syndicats sont toutefois parvenus à négocier un salaire au niveau national. C'est le cas du syndicat tanzanien CHODAWU: «En Tanzanie, l'avantage est que le secteur du travail domestique a été reconnu comme un secteur clé dans la croissance de l'économie du pays», explique Vicky Kanyoka. «Les travailleuses domestiques sont demandées par les classes moyennes, et même par les travailleurs de l'économie informelle qui ne peuvent aller vendre des marchandises dans la rue sans avoir quelqu'un à la maison pour garder les enfants. Il y a donc de l'intérêt envers ce secteur, même au sein du gouvernement, et celui-ci a établi un salaire minimum pour le secteur du travail domestique. Notre syndicat délègue deux représentants auprès du gouvernement dans les discussions concernant ce secteur.»

La négociation du salaire des travailleuses domestiques se heurte à un problème de taille: dans bien des cas, l'employeur appartient à la classe moyenne, il ne touche que le salaire minimum en vigueur dans le pays, soit le salaire auquel a au moins droit sa travailleuse domestique s'il l'emploie à plein temps. Cet obstacle est encore plus important si l'employeur est une mère célibataire, qui a besoin d'une personne à domicile pour garder ses enfants lorsqu'elle part travailler. «Nous sommes confrontés à ce problème en Tanzanie, où le salaire minimum est de 48 dollars. Combien l'employeur qui touche ce salaire peut-il payer son employée domestique? Les personnes de la classe moyenne doivent avoir une activité autre que leur emploi principal afin de payer une travailleuse domestique», souligne Vicky Kanyoka.

Favoriser le dialogue avec les employeurs

Les employeurs de travailleuses domestiques étant des personnes privées, ils ne font que très rarement partie d'association d'employeurs avec lesquelles il serait possible de dialoguer. Cela n'exclut pas qu'en cas de problème un syndicat puisse s'adresser à l'employeur pour tenter une négociation. «Nous pouvons tabler sur le fait que les employeurs comptent beaucoup sur les travailleurs domestiques», explique Vicky Kanyoka, de CHODAWU. «Nous les appelons parfois pour que l'on s'assoie tous ensemble autour d'une table et que nous discutons des problèmes avec leurs employées. En appelant son 'ennemi', on peut parfois créer un espace de dialogue social.» En Indonésie, le syndicat de travailleuses domestiques Tunas Mulia tente lui aussi de favoriser le contact avec les employeurs: «Nous les sensibilisons à la question à travers les magazines féminins par exemple. Nous leur expliquons combien un contrat de travail peut bénéficier tant au travailleur qu'à l'employeur. En réalité, beaucoup d'employeurs ne veulent pas passer pour des abuseurs. Nous faisons appel à leur humanité», a déclaré l'une des responsables de ce syndicat, Susi Apriyanti, lors d'une réunion internationale sur les travailleurs domestiques organisée à Amsterdam en novembre 2006¹¹.

Les syndicats doivent parfois user de moyens plus subtils pour convaincre les employeurs d'écouter leurs messages, d'autant que ces employeurs sont parfois les propres membres des syndicats. Ils peuvent par exemple organiser une réunion syndicale sans dévoiler à l'avance que son contenu portera plus spécifiquement sur le travail domestique. «Lors de ces réunions, nous invitons différents employeurs et différents travailleurs domestiques, mais pas des employeurs et leurs propres travailleurs domestiques», précise Vicky Kanyoka. «Nos bureaux régionaux sont chargés de trouver des employeurs qui seraient d'accord de venir à notre réunion syndicale,

mais sans dévoiler son contenu exact car, s'ils savent que l'on va parler principalement de leur employée, ils se méfieront. Ce genre de réunion commence souvent par des discours généraux sur le syndicalisme afin qu'ils ne s'enfuient pas. Puis, petit à petit, nous les amenons dans une discussion sur les travailleurs domestiques. Je me souviens d'une femme qui s'est mise à pleurer après avoir entendu notre message concernant le rôle des employeurs par rapport aux travailleuses domestiques, le rôle de ces dernières dans les foyers, les abus qu'elles subissent. Elle s'est sentie très mal lorsqu'elle a réalisé la façon dont elle traitait son employée domestique: elle lui ordonnait de dormir sur une natte, elle ne lui payait quasiment rien... Elle disait que parfois elle faisait ça en toute ignorance. Nous touchons la moralité de ces employeurs: que diraient-ils si cette fille exploitée était la leur?»

L'accompagnement syndical dans le dialogue avec le patron peut aussi consister en une prise de conscience par la travailleuse domestique de ses propres capacités de négociation. Hester Stevens, présidente du syndicat sud-africain SADSAWU, est elle-même travailleuse domestique depuis l'âge de 15 ans. Elle utilise ses quarante-cinq ans d'expérience dans ce métier pour conseiller les autres. «L'employée domestique travaille avec l'employeur. Elle connaît ses humeurs, elle peut voir quand il ou elle est de mauvais poil. Si la patronne est de bonne humeur, je vais lui proposer de lui préparer une tasse de thé... elle demandera pourquoi, et je lui répondrai qu'il y a quelque chose dont j'aimerais discuter. Elle me dira quand elle a le temps d'en parler. Le gros problème, c'est que les travailleuses domestiques préféreront généralement quitter leur emploi sans essayer de discuter. Je conseille aux travailleuses de ne pas s'enfuir: il y a tellement de façons de procéder pas à pas. Quand l'employeur ne veut vraiment pas parler, que la travailleuse domestique prenne un papier et un stylo si elle sait écrire, qu'elle laisse une note sur le lit ou l'oreiller de la patronne. Celle-ci ne pourra pas faire

comme si elle ne voyait pas cette note, il sera alors peut-être possible de parler. Le 1^{er} mai par exemple, personne ne doit travailler en Afrique du Sud mais beaucoup de travailleuses domestiques n'ont pas congé. Je me demande parfois quand elles oseront 'éduquer' les employeurs, par exemple leur donner une tape sur l'épaule en disant 'C'est un jour de congé'. Je dis à nos membres que personne ne viendra les aider si elles ne font pas un effort elles-mêmes, que l'employeur ne saura jamais qu'elles ont un problème si elles ne le leur disent pas.»

En organisant les travailleuses domestiques, certains syndicats suscitent également la création d'organisations d'employeurs de travailleuses domestiques, ce qui facilite un début de dialogue social. C'est le cas notamment en France et au Ghana. «A Kumasi, la deuxième plus grande ville du Ghana, c'est quand nous avons commencé à organiser les travailleuses domestiques que leurs employeurs ont eux aussi créé une association», indique Napoleon Kpoh, ex-secrétaire général du syndicat ICU. «Son président a assisté à certains de nos séminaires, il y a dialogué avec les travailleuses domestiques et a ensuite appelé les autres employeurs à les traiter comme des citoyens égaux. Nous avons élaboré un accord collectif modèle et appelé tous les employeurs à le signer afin de pouvoir se référer à un texte commun qui les lie tous, mais les fonds qui nous permettaient de gérer ce projet sont arrivés à expiration. Cet appel n'a donc pas généré de grands résultats, d'autant que beaucoup d'employeurs ne souhaitent pas vraiment permettre à ces travailleuses de se syndiquer, mais cela montre qu'il existe parfois quelques ouvertures.»

La sensibilisation des employeurs peut aussi passer, pour un syndicat, par celle de ses propres membres, vu que certains d'entre eux emploient eux-mêmes des travailleuses domestiques. Ces membres employeurs peuvent notamment créer une association d'employeurs de travailleuses domestiques lorsqu'il n'en existe pas encore.

Rédiger des contrats types

Elaborer un contrat d'emploi type pour le travail domestique peut également aider à un meilleur dialogue avec les employeurs. C'est ce qu'a fait la Confédération européenne des syndicats (CES), en proposant sur son site un modèle de contrat de travail destiné aux services domestiques¹². Plusieurs syndicats nationaux font de même, comme le TGWU au Royaume-Uni ou ATH-ELE au Pays basque espagnol.

Mettre la pression sur les employeurs

Lorsque l'employeur refuse obstinément de reconnaître ses erreurs, ou qu'il se retranche par exemple derrière l'absence de lois ou un statut d'immunité diplomatique, la force de mobilisation des syndicats et associations est indispensable pour débloquer la situation. Dénonciation dans les médias, manifestations devant le domicile de l'employeur sont quelques-uns des moyens d'actions possibles dans ce genre de cas. Aux Etats-Unis par exemple, voici quelques années, l'organisation DWU a dû mener une lutte courageuse à l'encontre d'un employeur diplomate, mais la persévérance des militants a finalement permis que justice soit faite.

«Il s'agissait d'un diplomate belge de haut niveau qui avait fait venir une travailleuse domestique africaine», se souvient Erline Browne, de DWU. «Le deal était qu'elle recevrait 500 dollars par mois: 200 seraient envoyés à ses six enfants restés au Congo, 200 seraient épargnés pour elle, et elle ne recevait finalement que 100 dollars chaque mois. Un jour, l'un des enfants a appelé cette femme pour lui dire que son frère, âgé de 11 ans, souffrait de haute tension artérielle et qu'il fallait envoyer davantage d'argent. Elle a demandé à l'employeur de recevoir une partie de l'argent épargné pour l'envoyer à ses enfants. Il a refusé, disant que ses enfants recevaient déjà beaucoup d'argent et allaient profiter d'elle. Elle a alors compris qu'elle était exploitée, et nous avons entendu parler de son cas. Comme cet homme

jouissait d'une immunité diplomatique, il pensait que rien ne pouvait lui arriver. Durant trois ou quatre semaines, nous sommes allés chaque jour à l'extérieur de son ambassade pour distribuer des prospectus dénonçant son comportement; son numéro de téléphone était indiqué sur ces prospectus, les gens appelaient donc l'ambassade pour protester. Ça n'a pas donné de résultat. Nous avons alors organisé un rassemblement en dehors de l'ambassade, avec des pancartes. Aucun résultat là non plus. Nous sommes donc allés à son domicile, avec notamment des journalistes de la télévision. C'est alors qu'il a finalement accepté de régler le cas. Nous avons négocié pour qu'il paie 9000 dollars à cette travailleuse. Cette somme ne représente rien pour un diplomate mais, pour cette mère de six enfants vivant en Afrique, c'était vraiment beaucoup. On s'est aussi débrouillés pour qu'elle obtienne un séjour permanent aux Etats-Unis.»

Certains syndicats et certaines associations qui persévèrent dans la défense des travailleuses domestiques finissent par se faire respecter par une partie des employeurs, qui les appellent pour s'informer par exemple sur le salaire qu'ils devraient offrir à leur travailleuse domestique, sur les lois concernant leur sécurité sociale. C'est le cas par exemple de NUDE à Trinité-et-Tobago, mais aussi du Mouvement des travailleuses domestiques (DWM), en Inde, qui compte plus de 2 millions de membres.

Aider les travailleuses domestiques à trouver un emploi et à se former professionnellement

Certains syndicats et associations de travailleuses domestiques aident leurs membres à trouver un emploi, ce qui leur permet de négocier de bonnes conditions avec les employeurs, surtout quand ce sont ces derniers qui les contactent. Marcelina Bautista explique comment ça se passe pour son centre, au Mexique: «Une moyenne de dix employeurs s'adresse à nous chaque mois pour trouver une travailleuse domestique.

Nous offrons une bonne formation à ces travailleuses domestiques avant qu'elles ne se rendent à un premier rendez-vous, nous leur disons ce sur quoi elles doivent vraiment essayer de négocier. Nous assurons ensuite le suivi: nous appelons l'employeur, nous demandons comment ça se passe, si le travail est bon... Et le dimanche suivant, quand cette travailleuse vient à notre centre, nous parlons avec elle afin de savoir comment ça se passe».

En Indonésie, le syndicat Tunas Mulia profite lui aussi de ses cours de formation pour nouer des relations avec les employeurs, comme l'explique Susi Apriyanti: «Les employeurs peuvent s'adresser à notre école pour trouver une travailleuse. En échange, ils doivent se conformer à un accord qui les lie quant aux conditions d'emploi. Dans les ménages où il existe un contrat de travail, le syndicat vérifie tous les trois mois s'il est respecté, soit en rendant visite à la travailleuse, soit lorsqu'elle vient à notre bureau».

Autre exemple aux Pays-Bas, avec Trusted Migrants, une association de travailleuses domestiques migrantes: «Quand une travailleuse domestique migrante quitte son employeur parce qu'elle n'est pas bien traitée, nous pouvons l'aider à trouver un nouvel emploi, un nouveau logement, grâce entre autres à l'aide de la communauté religieuse que nous fréquentons et de volontaires hollandais. Ceux-ci nous donnent également des formations concernant nos droits, ils nous conseillent quoi faire par exemple en cas d'accident ou de contrôle policier (dans ce genre de cas, il est conseillé d'appeler le bureau)», explique Lorrie, l'une des responsables de Trusted Migrants.

Aux Etats-Unis, DWU collabore avec les meilleurs spécialistes pour offrir des formations de haute qualité à ses membres: «Nous proposons des cours à chaque type de métier», indique Erline Browne, militante de DWU. «Il s'agit par exemple de cours de réanimation pour les aides-soignantes, de séminaires donnés par un pédopsychologue d'enfants ou un nutritionniste pour les gardes d'enfants. Nous demandons aussi les conseils de kinésithérapeutes pour

apprendre à nos membres comment prévenir les blessures liées au travail. Il enseigne les meilleures techniques pour marcher, se pencher, lever des poids... Et puis, quand vous nettoyez, vous utilisez beaucoup de produits chimiques qui, au bout de plusieurs années, peuvent aussi être nocifs. Nous sommes en contact avec une université de Manhattan qui donne des cours à ce sujet, avec un brevet délivré à la fin. Nous proposons également des cours de leadership où l'on explique par exemple les conséquences de la mondialisation. On expose à nos membres la situation qui sous-tend le fait qu'elles sont là, aux Etats-Unis, sans statut, sans papiers. On leur démontre que ce n'est pas du tout leur faute, que c'est la façon dont le 'système' est organisé qui est en cause. Nous leur expliquons par ailleurs comment elles peuvent évoluer dans notre organisation, devenir des dirigeantes elles-mêmes.» Le but de ces cours est donc aussi de redonner confiance à des travailleuses domestiques plus habituées à être humiliées que valorisées.

De nombreux autres syndicats proposent des formations aux travailleuses domestiques. En Grande-Bretagne, le TGWU collabore avec une organisation spécialisée dans la défense des travailleuses domestiques, Kalayaan¹³, pour leur proposer notamment des cours d'informatique, de langues. Quelques travailleuses domestiques migrantes ont également été formées comme représentantes syndicales du TGWU afin de promouvoir l'éducation d'autres travailleuses migrantes domestiques.

Faciliter l'accès aux soins de santé

Dans de nombreux pays, les travailleuses domestiques appartiennent à l'une des classes de population qui ont le plus de difficultés à obtenir un suivi médical correct, surtout si elles sont migrantes et, pire encore, si elles se trouvent en situation irrégulière dans le pays d'accueil. Syndicats et associations peuvent parfois leur offrir une petite aide à ce sujet. Aux Etats-Unis par exemple, l'organisation

Du côté des fédérations syndicales internationales

Au niveau des fédérations syndicales internationales, c'est l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) qui se trouve à la pointe du combat en faveur des travailleuses domestiques, soutenue par deux autres fédérations concernées de façon moins directe par cette main-d'œuvre, l'Internationale des services publics (ISP) et l'Union Network International (UNI). L'UITA a notamment pris la responsabilité d'établir un projet international, «Protection for Domestic Workers!», afin de mettre en place un réseau ouvert à tous ceux qui sont intéressés par le soutien des droits des travailleurs domestiques et de travailler en faveur d'une convention de l'OIT concernant les droits de ces derniers. Ce réseau pourrait être très étendu: les organisateurs de la conférence internationale sur les travailleuses domestiques qui s'est tenue à Amsterdam en 2006 estiment que, outre les 60 organisations représentées à cette réunion, au moins 280 autres organisations (syndicats, associations de travailleuses domestiques, ONG de soutien, etc.) pourraient le rejoindre^a.

^a Voir Celia Mather: *Respect and Rights: Protection for Domestic/Household Workers!*, p. 25, <http://www.irene-network.nl/download/Respect.pdf>.

DWU a déjà invité des médecins à ses congrès, et chaque participant peut les consulter pour par exemple mesurer sa pression sanguine, son taux de glucose, etc., puis obtenir des conseils.

Les syndicats sont également bien placés pour réfléchir à la façon dont les travailleuses domestiques pourraient accéder à la médecine du travail.

Accompagner les travailleuses domestiques dans les mécanismes de plaintes auprès de l'OIT

Lorsque les travailleuses domestiques ne sont pas organisées en syndicats mais en associations, une collaboration entre ces deux types d'entités est essentielle si elles

veulent faire valoir leurs droits devant les mécanismes de plainte auprès de l'OIT. M^{me} Kamalam, directrice du Département Égalité de la CSI, souligne que les comités des femmes des syndicats nationaux sont généralement ouverts à des collaborations avec d'autres organisations de la société civile. «Les ONG qui défendent les droits des travailleuses domestiques pourraient ainsi collaborer avec les syndicats qui, eux, ont accès aux mécanismes de plaintes auprès de l'OIT», souligne-t-elle.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a, depuis 2002, traité 207 requêtes directes et observations concernant les travailleuses domestiques¹⁴.

Aider les travailleuses domestiques migrantes sans papiers

Les travailleuses domestiques migrantes en situation administrative irrégulière sont particulièrement sujettes aux exploitations. Voir l'article à ce sujet en page 49, et notamment l'action d'un syndicat suisse pour leur venir en aide.

Notes

¹ Cette liste n'est pas exhaustive et l'ordre dans lequel l'énumération est effectuée n'a aucun lien avec la plus grande importance que nous donnerions à l'un ou l'autre type d'action. À côté des syndicats cités dans cet article, il en existe de nombreux autres

qui réalisent un excellent travail, mais il n'était pas possible de tous les citer. Pour quelques exemples d'autres syndicats actifs dans ce secteur, consulter notamment: le rapport écrit par Celia Mather suite à une conférence internationale intitulée «Protection for domestic workers!», organisée à Amsterdam dans les locaux du syndicat hollandais FNV, du 8 au 10 novembre 2006. Le rapport est disponible à l'adresse <http://www.irene-network.nl/download/part2rep.pdf>; le rapport de la CES *Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe*, disponible sur <http://www.etuc.org/a/2810>.

² Affilié au National Trade Union Center of Trinidad and Tobago.

³ Voir www.ath-ele.com.

⁴ Affilié au Congrès des syndicats tanzaniens et, sur le plan international, à l'UITA.

⁵ Voir <http://www.aflcio.org/>; <http://www.seiu32bj.org>.

⁶ Voir <http://www.domesticworkersunited.org/>. Le DWU regroupe environ 1 000 aides-soignantes à domicile, gardes d'enfants et nettoyeuses.

⁷ «Bill of Rights», disponible sur <http://www.domesticworkersunited.org/media/files/17/Bill-of-Rights.doc>.

⁸ Voir <http://www.siptu.ie/>.

⁹ Voir <http://www.tgwu.org.uk/>.

¹⁰ Voir <http://www.hkctu.org.hk/>.

¹¹ Citation tirée du rapport consécutif à cette conférence, disponible à l'adresse <http://www.irene-network.nl/download/part2rep.pdf> (et comme le signale ce rapport, Susi Apriyanti est malheureusement décédée accidentellement en août 2007).

¹² Voir le rapport *Organiser et protéger les travailleuses domestiques en Europe*, disponible sur <http://www.etuc.org/a/2810>.

¹³ Voir <http://www.kalayaan.org.uk/>.

¹⁴ Asha D'Souza: *Domestic work: Better jobs, better care. A review of ILO policy and programmes*, 8 décembre 2007.

Lutter contre l'impunité de ceux qui exploitent les travailleuses domestiques migrantes

Les employeurs se sentent très puissants par rapport à ce qu'ils considèrent souvent comme leurs «petites bonnes étrangères», ignorantes des lois et de la langue de leur pays d'accueil. Assurés de l'impunité, ils ont le champ libre pour commettre tous les abus à leur rencontre. L'aide des syndicats et des associations de travailleuses domestiques est indispensable pour lutter contre cette injustice.

Les employeurs qui exploitent leurs travailleuses domestiques migrantes savent qu'ils ne risquent généralement pas grand-chose: la grande majorité de ces migrantes ne connaissent pas la langue de leur pays d'accueil, ses lois ni les procédures de plaintes qui pourraient exister. Ce sont souvent les organisations de la société civile (syndicats et ONG) qui tentent de briser ces barrières liées à l'ignorance. Seuls quelques gouvernements ont pris des mesures pour les informer quelque peu (par exemple via la remise de brochures informatives à leur arrivée dans le pays) et pour poursuivre les employeurs coupables d'abus.

Cela dit, même quand les autorités ont la volonté de faire appliquer leurs législations en rendant possible la poursuite d'employeurs, il est souvent difficile de rassembler les preuves des abus commis à l'intérieur de domiciles privés. Sans le témoignage de personnes externes à la famille, par exemple des voisins, il s'agit de la parole d'une travailleuse domestique migrante contre celle d'un employeur et de ses proches. Cette travailleuse n'a généralement pas les moyens de payer un avocat pour la défendre, à l'inverse de son employeur. Qui plus est, dans de nombreux pays, la travailleuse domestique perd son droit au séjour légal si elle quitte son emploi (ce qui est presque toujours le cas lorsqu'elle attaque son employeur en justice)... elle ne sera donc pas présente pour faire valoir ses droits lors d'un éventuel procès.

L'employeur sans scrupule peut aussi tabler sur le fait que, dans bien des cas,

la travailleuse domestique exploitée est à ce point épuisée sur les plans physique et psychologique qu'elle n'a plus la force de se rebeller, de porter plainte même si cette possibilité existe. Les abus verbaux (insultes, menaces...) souvent accompagnés de coups réduisent les capacités psychologiques de résistance des victimes, d'autant qu'ils se produisent quand les victimes sont déjà physiquement affaiblies par des heures de travail excessives, de mauvaises conditions de logement, une alimentation insuffisante et des privations de sommeil. Fatigues psychologique et physique se combinent donc pour accroître la passivité de nombreuses travailleuses domestiques face aux exploitations.

Autre obstacle: l'attitude souvent hautaine ou indifférente des forces de l'ordre auxquelles une travailleuse domestique migrante s'adresserait pour se plaindre d'un abus. Souvent, les policiers ne sont pas formés à l'accueil et à l'écoute de cette catégorie particulière de victimes, à la manière de réagir dans ces cas. Ils ne parlent généralement pas la même langue que la travailleuse domestique qui a eu le courage de s'adresser à eux, ils craignent parfois d'enregistrer des plaintes contre des employeurs potentiellement influents. Ces policiers mal formés et/ou mal équipés décourageront la victime de déposer plainte, quand ils ne vont pas jusqu'à la ramener chez son employeur¹. Cette attitude policière face à la travailleuse domestique appelant au secours rappelle la passivité, l'indifférence ou l'impuissance de nombreux policiers dans les drames vécus par des femmes battues.

En plus de la maltraitance, l'employeur qui exploite sa ou ses travailleuses domestiques usera de toute une série de menaces pour soumettre sa victime. Il lui dira par exemple que, si elle se plaint ou s'enfuit, il la dénoncera auprès de la police, des autorités de l'immigration ou des agences de recrutement, qu'elle sera arrêtée et renvoyée dans son pays. Cette éventualité effraie la victime: elle – ou sa famille – s'est souvent endettée pour pouvoir décrocher cet emploi à l'étranger, et personne ne pourra l'aider à rembourser la somme due si elle est renvoyée. Elle devra par ailleurs oublier tout espoir d'aider financièrement sa famille.

Parfois également, l'employeur sans scrupule garde le salaire de sa travailleuse domestique migrante jusqu'au départ de celle-ci, prétextant par exemple que cet argent sera plus en sécurité dans son coffre que dans la chambre de l'employée. Celle-ci craint alors de s'enfuir ou de le dénoncer en cas de maltraitance car elle n'a pas la garantie de pouvoir récupérer les salaires des mois de travail écoulés.

Dans des situations aussi désespérées, une travailleuse domestique migrante doit pouvoir compter sur une aide extérieure pour s'en sortir, pour faire valoir ses droits fondamentaux. Plusieurs syndicats et associations de travailleuses domestiques, en plus de leur soutien aux travailleuses domestiques autochtones (voir article page 38), ont développé des approches particulières pour venir en aide à ces victimes migrantes. Parmi les pistes suivies jusqu'à présent, on peut identifier notamment une aide syndicale à la formation et l'information avant le départ des migrantes; un accompagnement d'actions judiciaires; l'accueil temporaire dans des refuges; les campagnes pour aggraver les peines contre les employeurs sans scrupules; les pressions sur les gouvernements des pays d'origine pour qu'ils demandent à leurs ambassades d'aider les victimes; les campagnes syndicales en faveur de la régularisation des migrantes sans papiers.

Les formations et informations avant le départ

Les formations reçues par les travailleuses domestiques migrantes avant leur départ se limitent généralement à quelques cours sur l'utilisation des équipements ménagers modernes, parfois sur quelques différences culturelles, quasiment jamais sur leurs droits et la législation du travail dans le pays de destination. Concepcion Bragas-Regalado, de Migrant International², stigmatise par exemple les formations données par les autorités philippines: «Le gouvernement organise des séminaires d'orientation avant le départ. Nous nous serions attendus à ce qu'il y soit question des lois existant dans les pays de destination, de la culture des gens que vous allez servir, de ce qu'il y a moyen de faire en cas de problème... Mais le gouvernement a sous-contracté ces programmes à des agences de recrutement qui, bien sûr, ne diront pas par exemple que l'Arabie saoudite n'a pas de loi protégeant efficacement les migrantes. Et ces orientations sont données un jour avant le départ, soit trop tard pour qu'une candidate au départ puisse renoncer si elle se rend compte qu'elle n'aura aucune protection dans tel ou tel pays».

Des accords entre syndicats des pays d'origine et de destination peuvent aboutir à des formations données par les syndicats du pays d'origine avant le départ. Au Sri Lanka par exemple, le syndicat National Workers Congress (NWC) a signé des accords de coopération avec des syndicats de pays de destination des migrants sri-lankais, comme la General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU), un syndicat de Jordanie, où des dizaines de milliers de Sri-Lankaises sont employées dans le travail domestique. Avant leur départ, le NWC informe les migrants sur le pays de destination, leurs droits, la législation du travail, ce à quoi ils peuvent s'attendre. Son syndicat partenaire s'engage à protéger les travailleurs migrants sri-lankais dans tous les cas de problème lié à l'emploi durant leur période de séjour.

Autre exemple dans le nord de l'Europe, entre l'Estonie et la Finlande: «Les Estoniens partant en Finlande peuvent contacter un point d'information créé dans la capitale estonienne, Tallinn, pour connaître les droits liés à leur travail en Finlande et savoir quels syndicats finlandais ils peuvent appeler pour demander de l'aide. Ce point d'info a été créé avec l'aide des syndicats finlandais afin que les Estoniens travaillent dans les mêmes conditions que les Finlandais, sans porter atteinte aux droits de ces derniers», explique Barbro Budin, en charge de l'égalité des genres au sein de l'UITA³. Le syndicat espagnol UGT (Unión General de Trabajadores) a lui aussi aidé à créer des centres d'informations pour les candidats à la migration dans des pays comme la Bulgarie, la Colombie ou encore le Nicaragua, et il a également créé en Espagne des centres d'informations où les nouveaux arrivants peuvent venir se renseigner. Plusieurs autres collaborations syndicales pourraient être citées.

On pourrait imaginer que des syndicats internationaux créent un site Internet où se trouveraient les informations sur les droits et législations des travailleuses domestiques migrantes dans un maximum de pays de destination. A noter, à ce sujet, l'existence d'un kit d'information publié par l'Internationale des Services Public (PSI) pour aider les candidats à la migration à s'informer sur leur pays de destination, un kit plus particulièrement conçu pour les travailleuses de la santé, mais dont l'exemple pourrait inspirer une initiative concernant les travailleuses domestiques⁴.

Accompagnement en justice

Si le soutien d'un syndicat ou d'une association de travailleuses domestiques est extrêmement important pour une travailleuse domestique qui ose attaquer son employeur devant les tribunaux (voir pp. 40-41), il l'est encore plus dans le cas d'une migrante, pour les raisons indiquées au début de cet article. De nombreux syndicats sont heureusement prêts à venir en

Le droit de dire «oui» tout le temps

L'expérience d'une travailleuse domestique philippine en Belgique relatée par sa fille dans le rapport d'une conférence organisée en 2005 par la CES au sujet des travailleurs domestiques⁵ résume la situation de la plupart des migrants employés comme domestiques. La fille s'exprime comme suit: «Ma mère nous a confié à quel point il était difficile d'être loin de sa famille; pendant les deux premières années, elle pleurait chaque nuit. [...] Parmi les bonnes expériences, ma mère soulignait qu'elle avait eu de la chance que beaucoup de ses employeurs étaient des braves gens, qui appréciaient son travail, la traitaient bien et lui payaient un salaire décent. D'autres étaient désagréables, et même racistes. Elle disait qu'aussi longtemps qu'ils ont besoin de vous et que vous dites oui à tout ce qu'ils veulent, ils sont bons pour vous. Dès qu'ils n'ont plus besoin de vous, ils se débarrassent de vous comme des ordures.

Sur la base de son expérience de travail sans papiers, ma mère a établi une liste de ses 'droits':

- le droit de dire oui tout le temps;
- le droit d'être toujours gaie;
- le droit d'être licenciée à n'importe quel moment.

La liste de ses 'non-droits' est plus longue:

- pas le droit d'être malade;
- pas le droit de ne pas avoir d'argent;
- pas le droit d'être sans travail;
- pas le droit d'avoir des papiers;
- pas le droit de contester l'employeur;
- pas le droit de tirer la tête;
- pas le droit d'être fatiguée».

⁵ CES: *Sortir de l'ombre. Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats*, 2005.

aide à ces migrantes qui veulent défendre leurs droits, et continuent même à se battre pour elles lorsqu'elles sont rentrées dans leur pays. «J'ai récemment connu un cas où une Vietnamiennne était employée par une famille pour garder les deux enfants, faire le ménage, etc.», explique John Flavin, du syndicat irlandais Services,

Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)⁵. «Le salaire minimum en Irlande est de 8,45 euros l'heure, mais elle ne recevait que 1,20 euro. Elle travaillait de 70 à 80 heures par semaine, sans congé ni vacances. Nous avons mené une action auprès du tribunal du travail en son nom mais, lorsque l'employeur a découvert qu'elle avait contacté un syndicat, il l'a amenée à l'aéroport et l'a placée dans un avion pour le Viet Nam. Nous avons quand même gagné le procès et l'employeur a dû payer près de 10 000 euros d'arriérés, une somme que nous avons pu faire parvenir à la travailleuse au Viet Nam.»

Accueil temporaire dans des refuges

Une majorité de travailleuses domestiques migrantes habitent chez leurs employeurs. Celle qui fuit ce domicile en raison des abus qu'elle subit ou parce que son patron la licencie sans préavis se retrouve donc sans toit, dans un pays où elle n'a généralement pas eu la possibilité de se faire des amis. Cette seule perspective dissuade bon nombre d'entre elles de se défendre contre les employeurs. Plusieurs syndicats et associations de soutien mettent à disposition de ces victimes un refuge où elles peuvent séjourner le temps que leur situation se clarifie. C'est le cas par exemple du Syndicat des travailleurs migrants indonésiens de Hong-kong, affilié à la Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU).

Aggraver les peines des employeurs sans scrupules

L'une des façons pour les autorités de montrer leur détermination à lutter contre les exploitations de travailleuses domestiques migrantes serait d'accroître les peines imposables à leurs employeurs, un durcissement qui peut se justifier par la vulnérabilité de la victime. Cette démarche a été entreprise notamment par Singapour qui, en 1998, a accru de 50 pour cent les peines en cas d'agression physique, d'abus

sexuel et d'enfermement forcé lorsque le coupable est un employeur et la victime une travailleuse domestique migrante⁶. Les syndicats peuvent jouer un rôle pour convaincre les autorités de leur pays d'évoluer en ce sens.

Faire pression sur les ambassades

Les ambassades des pays d'origine des travailleuses domestiques migrantes peuvent jouer un rôle afin de leur venir en aide en cas d'abus, notamment si elles ont fui le domicile de leur employeur. Les travailleuses peuvent y trouver un personnel parlant leur langue, et certaines ambassades ont leurs propres refuges pour migrants victimes d'abus graves, voire un personnel spécialisé dans l'aide aux travailleuses domestiques migrantes. C'est le cas par exemple des ambassades des Philippines et du Sri Lanka dans d'importants pays d'émigration comme l'Arabie saoudite. En janvier 2004, l'ambassade du Sri Lanka en Arabie saoudite a révélé qu'elle recevait chaque mois environ 150 travailleuses domestiques qui avaient fui leur employeur⁷.

Cependant, les ambassades veulent aussi maintenir de bonnes relations avec les autorités du pays où elles se trouvent; elles ne seront pas toujours les meilleures alliées des travailleuses domestiques qui souhaitent obtenir réparation pour les abus qu'elles ont subis. Autre obstacle pour les victimes: les ambassades n'existent pas dans chaque pays, et les travailleuses domestiques migrantes ne savent pas toujours où leur ambassade se trouve, ni comment s'y rendre si elles travaillent loin de la capitale. D'où l'importance de mentionner les coordonnées des ambassades dans les formations données aux migrantes domestiques avant leur départ (mais aussi dans les brochures d'information distribuées à leur arrivée par certains pays d'accueil).

Lorsque les ambassades ne jouent pas bien leur rôle de soutien face à leurs ressortissantes victimes d'exploitations, les syndicats des pays d'origine peuvent faire

pression sur leurs gouvernements pour rectifier cette situation.

Campagnes pour la régularisation des travailleuses migrantes sans papiers

Personne n'est gagnant dans l'emploi des travailleuses domestiques sans papiers: ni l'employeur, qui court le risque d'être condamné pour avoir engagé une personne en situation irrégulière; ni la travailleuse elle-même, qui n'a généralement guère de recours pour faire valoir ses droits en cas d'exploitation et n'est couverte par aucune sécurité sociale. De nombreux syndicats se sont attaqués à ces situations absurdes en participant à des campagnes de régularisation des travailleurs sans papiers. C'est le cas notamment en Suisse, dans le canton de Genève, avec le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)⁸. «Notre syndicat tient deux permanences par semaine au cours desquelles les personnes sans papiers peuvent s'inscrire pour une demande de régularisation collective, pour nous demander des conseils juridiques en tous genres mais aussi pour obtenir un soutien humain, une écoute», explique Lara Cataldi, secrétaire syndicale du SIT. «C'est déjà une forme de reconnaissance de leur existence sur le territoire suisse.»

Le bouche-à-oreille interne aux communautés de migrants répand vite la nouvelle de l'existence de ce soutien syndical. «La première semaine de permanence, seule une personne s'est présentée, elles étaient deux la deuxième semaine, puis leur nombre n'a cessé d'augmenter et nous sommes arrivés à 4000 dossiers de demandes de régularisation. Les autorités suisses ont refusé ces demandes, mais elles ont bien dû reconnaître qu'il y avait un problème dans le secteur de l'économie domestique. Entre-temps, dans la volonté que le secteur sorte de l'ombre, un contrat type a été édité à Genève, avec un salaire mensuel de 3400 francs suisses (3100 dollars) pour 46 heures de travail par semaine», indique Thierry Horner, secrétaire syndical du SIT.

Contourner l'immunité diplomatique?

Le sentiment d'impunité de l'employeur est encore plus grand lorsqu'il est un diplomate: grâce à la Convention de Vienne de 1961, les diplomates bénéficient d'une immunité qui leur permet généralement d'échapper à toute sanction judiciaire. Face aux scandales à répétition concernant l'exploitation de travailleuses domestiques par des diplomates, une initiative intéressante a été prise en Suisse par le canton de Genève pour leur venir en aide. «Le canton de Genève a mis en place un organisme de médiation, appelé l'Office des amiables compositeurs, composé d'anciens conseillers d'Etat, de notables, etc. qui vont œuvrer comme 'ambassadeurs des employés domestiques' auprès des diplomates», explique Michèle Gagnon, secrétaire administrative du syndicat SIT. «Ils arrivent souvent à trouver un accord à l'amiable en cas de violation des droits d'une employée domestique, par exemple pour des questions de jours de congé. Parfois aussi, ils parviennent à faire en sorte que la personne licenciée retrouve un emploi chez un autre diplomate.»

Lorsque les travailleurs sans papiers rendent visite à une permanence du SIT, ils peuvent recevoir du syndicat une procuration stipulant que ce dernier est habilité à les défendre, et montrer ce document s'ils sont arrêtés par la police. «Au début, nous avons subi de fortes pressions des autorités de police, qui disaient que la procuration ne valait rien», poursuit Thierry Horner. «Nous recevions un coup de téléphone nous signalant que telle ou telle personne est détenue, il fallait vite intervenir... Nous avons dû effectuer entre 700 et 800 interventions pendant un ou deux ans. Aujourd'hui, ça va mieux, plus personne n'est expulsé immédiatement, notre procuration est devenue un outil protégeant le travailleur d'un renvoi par le prochain avion. Des expulsions se produisent encore mais, au moins, les travailleurs en situation irrégulière peuvent se préparer à partir. Ils ne sont plus pris dans la rue et expulsés.»

Notes

¹ Ce genre d'attitude est également possible si la travailleuse domestique n'est pas une migrante, mais avec généralement l'obstacle de la langue en moins.

² Migrant International est une alliance d'organisations de migrants philippins, <http://migrante.tripod.com/>.

³ Citation tirée du rapport consécutif à une conférence internationale sur les travailleurs domestiques organisée à Amsterdam en novembre 2006, et disponible à l'adresse <http://www.irene-network.nl/download/part2rep.pdf>, p. 17.

⁴ Disponible à <http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Home&Template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=14494>.

⁵ Voir <http://www.siptu.ie/>.

⁶ Human Rights Watch: *Swept Under the Rug. Abuses against Domestic Workers Around the World*, juillet 2006, p. 23.

⁷ Mohammed Rasooldeen: «Sri Lanka to Sign Deal to Protect Interests of Housemaids, Employers», *Arab News*, 22 janvier 2004.

⁸ Voir <http://www.sit-syndicat.ch/>.

«Faire ce qui est juste»

Les syndicats sont parfois réticents à se mobiliser fortement pour les travailleuses domestiques: les bénéficières qu'ils peuvent retirer de leur affiliation, tant sur le plan financier qu'en nombre de membres, ne contrebalancent pas nécessairement les efforts spécifiques à produire pour organiser cette main-d'œuvre. Comment s'y prennent ceux qui ont relevé avec succès le défi? Quelles leçons ont-ils tirées de leurs expériences? Petit tour d'horizon.

Organiser et venir en aide aux travailleuses domestiques requiert souvent beaucoup d'efforts pour un syndicat... et parfois peu de bénéficières en retour. Parmi les plus mal payées, ces travailleuses ne peuvent payer de cotisations syndicales substantielles. Pire: isolées sur des lieux de travail disparates, certaines ne sentent pas au quotidien la camaraderie et la solidarité de collègues qui pourraient les pousser à maintenir leur affiliation quand elles n'ont pas un besoin urgent d'une aide syndicale. Après que les militants syndicaux ont déployé bien des efforts pour les contacter puis les affilier, il n'est donc pas rare de voir les travailleuses domestiques perdre leur intérêt dans le mouvement syndical. Il y a un risque de cercle vicieux: la faiblesse ou l'absence de cotisations syndicales des travailleuses domestiques explique la pauvreté des syndicats qui les unissent... ce qui les empêche parfois de développer suffisamment d'activités attrayantes ou utiles à ces travailleuses, qui dès lors se désintéressent parfois du mouvement syndical.

Face à ce problème, certains syndicats décident d'ouvrir leur affiliation à d'autres professions. C'est le cas du syndicat d'employés domestiques National Union of Domestic Employees (NUDE), à Trinité-et-Tobago: «Les cotisations des travailleuses domestiques sont vraiment très petites, reconnaît Ida Le Blanc, secrétaire générale de NUDE, c'est l'une des raisons qui nous ont poussés à affilier des travailleurs d'autres domaines, par exemple ceux qui sont couverts par la loi sur le salaire minimum mais qui sont trop vulnérables ou isolés pour s'affilier à un syndicat majoritaire.

Nous les rassemblons chaque mois pour qu'ils puissent partager leurs revendications avec d'autres travailleurs confrontés à des difficultés similaires. Nous représentons gratuitement nos membres lors de conflits du travail auprès du ministère du Travail et de conseils de prud'hommes, mais les travailleurs qui s'affilient uniquement pour bénéficier de ces services doivent nous verser 10 pour cent des compensations obtenues en cas de victoire. C'est ce qui permet au syndicat de continuer. Sur nos 500 membres, environ 120 sont des travailleuses domestiques. Plus de 800 travailleuses domestiques sont déjà passées chez nous, mais la plupart ne restent pas membres très longtemps. Nous ne savons pas vraiment pourquoi, même s'il est certain que nous manquons de fonds pour mener plus d'activités en leur faveur».

Le risque de voir un syndicat de travailleuses domestiques s'écrouler par manque de fonds est bien réel. C'est ce qui est arrivé en Namibie, avant qu'une solution ne soit trouvée pour sauver le Namibia Domestic and Allied Workers' Union (NDAWU): «Vu la pauvreté du salaire des travailleuses domestiques, nous ne pouvions leur demander une cotisation supérieure à 1 pour cent de leur salaire, ce qui revenait environ à 0,5 dollar», explique Alfred Angula, l'un des dirigeants de NDAWU. «Le manque de ressources financières nous a contraints à arrêter nos activités en 2003. Nous avons alors demandé si un autre syndicat acceptait de nous prendre sous sa protection. Au début, aucun ne le voulait, mais les travailleurs agricoles ont compris notre situation, et nous avons pu continuer à exister en leur compagnie.»

Au Ghana, l'Industrial and Commercial Workers' Union (ICU) a profité de fonds danois destinés à les aider à organiser la main-d'œuvre de l'économie informelle pour s'intéresser aux travailleuses domestiques, après avoir organisé avec succès les coiffeurs et barbiers. Le manque de fonds a toutefois engendré une grande frustration, explique Napoleon Kpoh, son ancien secrétaire général: «Comme les travailleuses domestiques sont très mal payées, nous ne leur demandons pas de cotisation en échange des services que nous offrons; nous voulions que leur syndicat soit correctement établi, qu'il soit capable de négocier de meilleures conditions avant de demander une cotisation. Mais, quand les fonds du projet ont expiré, nous n'avons pu trouver suffisamment de ressources pour poursuivre leur organisation à travers tout le pays afin de créer un très bon syndicat national des travailleurs domestiques. C'est frustrant car nous n'avons pas eu les moyens d'assurer une bonne coordination entre ces travailleuses domestiques, qui sont pourtant demandeuses d'un soutien syndical. Le nombre de travailleuses domestiques membres de notre syndicat a baissé de plus de 2000 à environ 200 en raison du manque de continuité dans nos activités d'organisation».

L'une des solutions consiste à demander à la travailleuse syndicale de payer plusieurs mois de cotisation dès son inscription. C'est ce qu'essaie de faire le syndicat tanzanien Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU), qui compte 4500 membres parmi les travailleuses domestiques. «Nous devons reconnaître que toutes ne paient pas leur cotisation», explique Vicky Kanyoka. «Quand elles arrivent avec une demande d'aide, nous leur demandons donc le paiement de trois mois de cotisation. Ce sont des travailleuses très mobiles, qui changent parfois très souvent d'employeurs et qui, souvent, ne viennent que quand il y a un problème. Cette mobilité fait qu'il est difficile de les garder comme membres. Il est très rare de voir une travailleuse domestique employée pour plus de deux ou trois ans par un même employeur.»

Pour inciter davantage de travailleuses domestiques à demeurer actives dans le mouvement syndical, CHODAWU intègre des représentantes de ces travailleuses dans chacune de ses instances (comité exécutif, conseil général, congrès...).

En Suisse, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) est en contact avec des centaines de travailleuses domestiques en situation irrégulière à Genève (voir pages 53 et suiv.). Connaissant leur situation financière très difficile, il ne leur demande pas de s'affilier pour recevoir des conseils en tous genres ou une aide liée à l'absence de papiers de séjour. Par contre, si elles ont des problèmes avec leurs employeurs et souhaitent que le SIT entame des démarches pour les défendre, elles doivent s'y affilier.

D'autres syndicats préfèrent que la travailleuse domestique s'affilie avant de la défendre, mais pas nécessairement pour des raisons financières. «Nous ne demandons pas aux travailleuses domestiques de devenir membres pour la cotisation que nous pouvons recevoir, car elle ne couvrira jamais les efforts que nous devons mener pour un cas individuel», reconnaît John Flavin, du Services, Industrial, Professional and Technical Union¹ en Irlande. «Notre action est plutôt humanitaire, nous voulons dénoncer les exploitations et lutter contre elles. La question n'est pas tellement d'affilier de nouveaux membres mais de faire ce qui est juste. En tant que syndicats, nous savons quels sont les droits des travailleurs dans notre pays, comment faire progresser une plainte, nous avons des contacts avec diverses autorités, comme celle qui gère les permis de travail. Celui qui n'est pas familier avec ce genre de matière aura plus de difficultés que nous à aider la travailleuse domestique, il est donc de notre devoir de le faire.»

Reste qu'il n'est pas toujours facile de faire admettre aux affiliés employés dans les secteurs «traditionnels» la nécessité d'investir autant de temps et d'énergie dans l'organisation des travailleurs domestiques. «Il est vrai que ça prend du temps car ce sont des membres individuels», indique John Flavin. «Si vous avez 3000 ou

4000 membres chez les travailleurs domestiques alors que votre syndicat est général, que vous défendez les travailleurs de toute une série de secteurs, il n'est pas toujours facile de rendre service à chaque travailleur domestique: aider un seul d'entre eux peut prendre parfois toute la journée... Mais, encore une fois, il en va de notre devoir de syndicaliste, et agir en faveur des travailleuses domestiques nous donne également un certain prestige dans la société.»

La présidente du Comité des femmes de la Confédération syndicale internationale (CSI), Diana Holland, a elle aussi dû persuader son syndicat, le Transport and General Workers' Union (TGWU)² de la nécessité de s'intéresser aux travailleuses domestiques. Inviter quelques-unes d'entre elles à s'adresser aux dirigeants et militants a aidé à convaincre les indécis. «Il n'y a pas eu vraiment de résistance mais c'est vrai que si nous avions discuté des priorités, ce ne serait pas apparu en tout premier», confie-t-elle. «Les syndicats, ce sont des gens qui s'unissent et recherchent une force collective pour amener à un changement. C'est exactement la même chose pour les travailleurs domestiques, et notamment les migrantes. Nous avons organisé une série de réunions périphériques lors de conférences du Congrès des syndicats (TUC) et du Parti travailliste, des réunions où des travailleuses domestiques migrantes ont pu parler. Beaucoup de hauts dirigeants des syndicats y ont assisté. Des femmes ont parlé de leur expérience, ce qui a véritablement mis en lumière l'importance de cette campagne et, à partir de ce moment, plus personne ne s'est posé la question de savoir s'il s'agissait d'une priorité ou non.»

Les leçons apprises par les syndicats qui se sont intéressés aux travailleuses domestiques individuelles pourraient s'avérer très utiles aussi à l'avenir dans certaines entreprises. Ainsi, les sociétés de nettoyage qui, pour le moment, proposent l'essentiel de leurs services aux entreprises pourraient prochainement viser de plus en plus les logements des particuliers. Leurs travailleuses demeureront peut-être salariées, mais n'en demeureront

pas moins confrontées à toute une série de problèmes rencontrés par les travailleuses domestiques «indépendantes»: difficultés d'un contrôle de l'inspection et de la médecine du travail dans un logement privé; harcèlement sexuel rendu plus facile par l'intimité du logement; difficulté d'apporter une preuve en cas d'abus (insultes, comportements déplacés de l'employeur...) en l'absence de tout collègue ou délégué syndical sur le lieu de travail; respect des horaires; respect des tâches assignées dans le contrat de travail; etc.

Gilles Desbordes, secrétaire général de la Fédération des services de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)³, justifie l'investissement de son syndicat dans l'aide aux travailleuses domestiques par les potentialités de développement syndical qu'il offre pour l'avenir: «Il s'agit d'un foyer important de développement de l'emploi. On a tout lieu de penser qu'à terme la différenciation entre le marché destiné au particulier et celui destiné aux entreprises risque de s'amincir. Ainsi, avec le vieillissement de la population, il est à peu près clair qu'un certain nombre d'entreprises qui font aujourd'hui de la restauration collective se poseront la question du portage des repas à domicile. Les techniques syndicales que l'on développe aujourd'hui concernant les travailleuses domestiques préfigurent donc aussi notre accompagnement des salariés en entreprises classiques qui, demain, risquent d'intervenir au domicile des salariés. Certaines préoccupations ne seront jamais identiques, mais nous concevons cet investissement comme une possibilité de développement du nombre d'adhérents potentiels et comme une accumulation de savoir-faire syndical qui nous aidera à accompagner nos adhérents existants, beaucoup plus nombreux actuellement dans les entreprises, dans la diversification de l'activité de leur employeur».

Notes

¹ Voir <http://www.siptu.ie/>.

² Voir <http://www.tgwu.org.uk/>.

³ Voir www.cfdt-services.fr.

Des millions d'enfants domestiques

Les enfants domestiques sont parmi les plus vulnérables et les plus exploités de tous les enfants travailleurs. Corvéables à merci, battus, humiliés, ils sont des millions à ne jamais pouvoir aller à l'école. Les syndicats ont un rôle crucial à jouer pour leur venir en aide.

Dans de nombreux pays, avoir des enfants comme aides domestiques reste une pratique courante, ancrée dans les mœurs. Il est impossible d'en définir avec précision le nombre: ces enfants sont souvent éparpillés dans plusieurs ménages, leur relation de travail relève de l'informel et, dans certains cas, les employeurs les font passer pour leurs propres enfants. Certaines estimations font cependant frémir. Lors de la Journée mondiale contre le travail des enfants de 2004, un rapport du BIT soulignait que les enfants domestiques constituent une bonne partie des 200 millions d'enfants travaillant dans le monde. Il citait de nombreuses estimations par pays: 700 000 enfants travailleurs

domestiques en Indonésie, 559 000 au Brésil, 250 000 en Haïti, 200 000 au Kenya, 264 000 au Pakistan, 100 000 au Sri Lanka¹. Le BIT estime aussi que 300 000 enfants sont des travailleurs et travailleuses domestiques rien que dans la seule ville de Dhaka, la capitale du Bangladesh. Et à Phnom Penh, la capitale du Cambodge, un autre rapport du BIT a révélé qu'un enfant sur dix est exploité comme travailleur domestique². Le travail domestique est aussi la forme la plus courante de travail des enfants en ce qui concerne les petites filles.

Beaucoup de ces enfants sont très jeunes. Par exemple, 10 pour cent des enfants travaillant en Haïti ont moins de 10

Distinguer le petit coup de main de l'exploitation des enfants

Toute implication d'un enfant dans une tâche domestique n'est pas à dénoncer comme du travail d'enfant. Le rapport du programme international de lutte contre le travail des enfants du BIT (IPEC), *Coup de main ou vie brisée? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*, est très clair à ce sujet: «Dans chaque pays du monde, les enfants donnent un coup de main à la maison, qu'il s'agisse d'aider à préparer les repas ou de faire la vaisselle après le dîner, avant de sortir jouer. Ils peuvent faire leur lit, étendre le linge, tondre la pelouse, garder le bébé, cueillir des fruits sur le lopin familial, traire la chèvre ou nourrir les poules. Imposées avec modération, et dans la mesure où elles n'empiètent pas sur l'éducation des enfants ni sur leur temps de jeu, ces tâches accomplies pour 'donner un coup de main' peuvent être une expérience positive. Elles aident les enfants à acquérir des compétences de base qui les préparent à l'avenir tout en leur donnant le sentiment de contribuer aux tâches familiales, et leur permettent ainsi d'avoir une bonne image d'eux-mêmes. [...] Il ne s'agit pas là de travail domestique des enfants.

»Le travail domestique des enfants s'entend des situations dans lesquelles les enfants accomplissent des tâches domestiques au domicile d'une tierce personne ou d'un employeur dans des conditions relevant de l'exploitation. Lorsque cette exploitation est extrême, qu'elle est le fait d'une traite, qu'elle s'apparente à l'esclavage ou à des pratiques similaires, ou quand les enfants sont employés à des travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont dangereux et susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité, on est en présence de l'une des pires formes de travail domestique des enfants, à laquelle il est urgent de s'attaquer».

«A cet âge, il est très difficile d'avoir le sens des responsabilités»

Marcelina Bautista, responsable au Mexique du Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (centre pour l'aide et la formation des travailleuses domestiques) et secrétaire générale de la confédération des travailleuses domestiques de l'Amérique latine et des Caraïbes, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), a commencé à travailler comme domestique dès l'âge de 14 ans. Elle témoigne: «Devenir travailleuse domestique est un très grand changement dans la vie d'un enfant. J'avais 14 ans à l'époque. J'avais toujours vécu dans un village, mais j'ai dû aller travailler en ville, où la culture est très différente, tout comme la nourriture. La culture de l'employeur est donc différente, en plus je ne parlais pas l'espagnol quand je suis arrivée. Mon premier travail s'est avéré extrêmement difficile pour ces raisons. Comme je ne parlais pas la même langue, mes premiers employeurs m'imposaient beaucoup de discriminations, ils étaient très rudes à mon égard, la patronne me secouait, je ne comprenais rien de ce qu'elle disait. C'était très dur durant l'année où j'ai travaillé pour cette première famille. J'ai dû apprendre l'espagnol par moi-même car les employeurs ne m'aidaient pas. A cet âge, il est très difficile d'avoir le sens des responsabilités nécessaire pour être une travailleuse. Je pleurais constamment, je voulais rentrer à la maison mais j'ai 11 frères et sœurs (je suis la troisième) et je devais donc aider ma famille à survivre. C'est encore très difficile de parler de tout ça, même à l'âge adulte, mais il est important de faire savoir ce par quoi nous devons passer si nous devons travailler comme domestiques en étant enfants».

ans et 70 pour cent des enfants employés «dans d'autres foyers» au Maroc ont moins de 12 ans. Certaines études citent les cas de domestiques âgés d'à peine 5 ou 6 ans. Un grand nombre d'entre eux travaillent jusqu'à 15 heures par jour, souvent sans salaire, le logement et la nourriture étant considérés par les employeurs comme une rémunération suffisante. On leur confie parfois des tâches qui dépassent leurs capacités, comme le transport de lourdes charges. Ils doivent s'occuper des enfants de leur employeur alors qu'ils sont eux-mêmes des enfants. Impossible, dans ces conditions, de pouvoir aller à l'école. Une étude menée en 2005 par le BIT au Viet Nam³ a montré que les enfants domestiques de Hô Chi Minh-Ville travaillent 13 heures par jour, 7 jours sur 7, et sont donc trop fatigués pour assister à une école du soir, même dans les cas où l'employeur le permettrait. De plus, le tiers d'entre eux souffrent régulièrement de toux et de problèmes respiratoires, le tiers de maux de tête, le quart de maux de dos et le dixième de blessures, coupures ou brûlures.

Faux processus de développement

Dès 1989, l'OIT déclarait que les jeunes qui travaillent comme domestiques sont probablement les enfants les plus vulnérables et les plus exploités de tous, et aussi les plus difficiles à protéger. L'un des obstacles dans la lutte contre cette exploitation réside dans le fait qu'effectuer des travaux domestiques en dehors de la maison est souvent considéré comme faisant partie du processus de socialisation et de développement d'un enfant. Les employeurs de ces enfants font parfois partie de leur famille élargie. Ils se justifient: «Chez nous au moins l'enfant apprend un métier... Chez nous au moins il reçoit à manger». Il y a peu de chances cependant pour que ces employeurs souhaitent un pareil sort à leurs propres enfants.

Certains obstacles à la lutte contre le travail des enfants domestiques sont similaires à ceux rencontrés pour venir en aide aux travailleurs domestiques adultes: le caractère «invisible» de ce travail effectué derrière les portes d'une maison et donc difficilement identifiable, ainsi que la non-reconnaissance du travail domestique comme une forme d'activité économique (qui implique la non-intervention de l'inspection du travail). D'autres obstacles

s'ajoutent quand ces travailleurs sont des enfants: d'une part, «la réticence des institutions à traiter des problèmes qui relèvent, semble-t-il, des droits de la famille, de sorte que le travail domestique est souvent exclu des lois et politiques visant le travail des enfants ou d'autres formes d'exploitation de ces derniers»⁴; d'autre part, le sentiment, dans certaines sociétés, que l'enfant sera toujours mieux à l'intérieur d'une maison, fût-ce à travailler sans relâche, qu'à traîner dans la rue ou à être soumis à des formes de travail très dangereuses (par exemple le travail dans les mines, la construction...).

Trop difficile pour les gouvernements?

La flexibilité de certaines normes internationales concernant le travail des enfants peut elle aussi laisser la porte ouverte à l'exploitation d'enfants domestiques. La

convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, autorise par exemple les Etats Membres à exclure certaines catégories limitées d'emploi ou de travail de l'application de la convention (sauf s'il s'agit d'une activité dangereuse). Son article 5 permet par ailleurs aux pays en développement de spécifier les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels la convention s'applique (le même article prévoit une liste minimale de secteurs où la convention doit être appliquée, mais le travail domestique n'en fait pas partie). Conséquence de cette flexibilité: «le travail domestique est souvent exclu du champ d'application de la convention n° 138, de nombreux gouvernements estimant difficile de faire respecter les normes du travail dans ce secteur»⁵.

La convention n° 182, qui complète la convention n° 138, offre moins de possibilités de dérogations que cette dernière, les Etats Membres s'étant mis d'accord sur le fait que les pires formes de travail des

Une Jamaïcaine de 15 ans esclave aux Etats-Unis

Il serait faux de penser que le travail des enfants domestiques est un problème concernant uniquement les pays en voie de développement. Erline Browne, de l'organisation américaine Domestic Workers United (DWU), s'est un jour trouvée confrontée au cas d'une jeune fille amenée aux Etats-Unis dès l'âge de 15 ans. Son histoire, touchante, est loin d'être un cas isolé dans les pays industrialisés. «En Jamaïque, la mère d'une fille de 15 ans avait un ami qui lui a parlé d'un couple de Jamaïcains vivant à New York. Ce couple cherchait une jeune travailleuse domestique et se disait prêt à l'envoyer à l'école. La mère a estimé qu'il s'agissait d'une bonne opportunité pour sa fille. Lorsque celle-ci est arrivée à New York, le couple l'a rencontrée mais, dès le lendemain, ils l'ont amenée dans leur nouveau logement, à Houston, ce qui n'était pas prévu dans l'accord. Là, elle devait s'occuper de leurs enfants mais aussi faire la cuisine, le nettoyage, la lessive, tout le travail domestique... et le couple ne l'envoyait pas à l'école. Les employeurs l'isolaient, lui interdisant même d'aller à l'église. L'adolescente a voulu écrire à sa maman, mais elle devait donner l'enveloppe à ses employeurs car ils avaient restreint ses mouvements. Ils avaient promis de la poster, ce qu'ils n'ont jamais fait. La petite ne recevait donc jamais de réponse de sa maman, elle commençait à craindre qu'elle soit décédée, qu'elle ne se préoccupe plus d'elle... La maman, de son côté, ne recevait rien et éprouvait les mêmes inquiétudes. Cette situation a duré pendant quinze ans. La travailleuse était très triste, les enfants dont elle s'occupait la voyaient pleurer, essayaient de la réconforter. Ils ont utilisé leur argent de poche pour lui permettre d'acheter des timbres et du papier mais, à nouveau, la lettre n'est pas arrivée. Un jour, la sœur de l'employeuse est venue de Jamaïque, elle a constaté la détresse de la fille (devenue une femme entre-temps). Celle-ci lui a confié ce qui se passait, et cette femme lui a demandé d'écrire une nouvelle lettre, qu'elle a postée elle-même. La travailleuse a alors reçu une réponse de sa maman, qui avait enfin sa nouvelle adresse. Celle-ci a directement envoyé son frère la chercher (il vivait aux Etats-Unis). Nous avons reçu un appel concernant ce cas, puis contacté un avocat qui a entamé une procédure en justice. Le jugement lui accordait 74 000 dollars, mais ne dites jamais que c'est beaucoup: cette jeune femme a perdu quinze ans de sa vie.»

enfants doivent être éliminées en priorité. Le travail domestique n'est pas mentionné expressément dans le texte de la convention n° 182. Cela dit, la définition des pires formes de travail des enfants telle que formulée dans cette convention correspond à la situation de très nombreux enfants domestiques dans le monde (peut-être même de la majorité d'entre eux). Il s'agit de situations d'esclavage ou de pratiques analogues (vente et traite des enfants, servitude pour dettes, travail forcé...) et des travaux susceptibles de nuire à la sécurité, à la santé ou à la moralité de l'enfant.

Dans de nombreux pays du monde, les enfants travailleurs domestiques sont exposés aux dangers décrits par la convention n° 182. Ils sont traités comme des propriétés de l'employeur, considérés comme de petits esclaves corvéables à merci. Ils doivent utiliser des produits nocifs telles les substances d'entretien. Ils sont exposés à des coups, à l'exploitation sexuelle. Ils sont réveillés plusieurs fois par nuit pour rendre tel ou tel service à l'employeur. Ils sont privés de contacts avec leurs familles ou les amis, et souvent confinés dans les locaux de l'employeur. Les études du BIT montrent que tous les abus graves commis à l'encontre des travailleurs domestiques (voir article page 9) le sont également à l'encontre des enfants domestiques. Les syndicats, qui doivent être invités à

participer pleinement aux discussions tripartites dressant les listes nationales de professions dangereuses prioritairement visées, ont donc le devoir de tout mettre en œuvre pour intégrer le travail domestique dans ces listes.

De par leurs contacts sur le terrain et leur force de frappe, les syndicats sont aussi très bien placés pour mener actions et campagnes contre le travail des enfants domestiques. Le Programme international pour l'abolition du travail des enfants du BIT (IPEC) peut les soutenir dans ces actions et campagnes, à l'instar de ce qui se fait déjà dans plusieurs pays, dont la Tanzanie (voir article page 63). L'avenir de millions de petits esclaves en dépend.

Notes

¹ BIT: *Coup de main ou vie brisée? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*, 2004.

² Cambodia Ministry of Planning, National Institute of Statistics et OIT-IPEC: *Child Domestic Worker Survey. Phnom Penh – 2003*, Phnom Penh, 2004.

³ BIT: *Child Domestic Workers in Ho Chi Minh City*, mars 2006.

⁴ BIT: *Coup de main ou vie brisée? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir*, *op. cit.*

⁵ BIT: Rapport sur l'Atelier interrégional de l'OIT-IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats, Genève, 1-3 février 2006, p. 19.

Tanzanie: lutter contre le travail des enfants domestiques renforce le syndicalisme

En Tanzanie, la campagne du syndicat CHODAWU a permis de stigmatiser l'emploi d'enfants domestiques. Prévention des trafics et réintégration d'ex-enfants travailleurs dans leurs familles et à l'école sont les deux axes de cette campagne, qui a aussi permis de renforcer les bases et l'image du syndicat.

Le Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers' Union (CHODAWU), affilié au Congrès des syndicats tanzaniens, a été créé en 1995 pour défendre notamment les droits des travailleurs domestiques adultes. Très vite, les syndicalistes se sont trouvés confrontés à un obstacle important: une grande partie des travailleuses domestiques rencontrées étaient des filles âgées de moins de 18 ans. La majorité d'entre elles travaillent en moyenne plus de 60 heures par semaine, pour des revenus variant entre 5 et 20 dollars par mois. «Dès le début, nous avons constaté que la plupart des travailleurs domestiques qui s'adressaient à nous pour faire valoir des revendications étaient des enfants et non des adultes», explique Vicky Kanyoka, responsable des programmes en faveur des femmes et de la syndicalisation au sein de CHODAWU. «Comme nous sommes contre le travail des enfants et que de toute façon l'emploi de ces enfants n'entraîne pas dans un cadre légal, nous avons entamé une campagne contre le travail domestique des enfants, avec le soutien du Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) du BIT. Elle dure depuis onze ans et nous a beaucoup aidés à organiser les travailleurs domestiques adultes. Nous avons souhaité lier les deux démarches car le travail des enfants domestiques est perçu comme une menace directe pour l'emploi et les conditions de travail des adultes.»

Le CHODAWU a développé deux types d'actions pour lutter contre le travail des enfants domestiques: la prévention et

le retrait des enfants travailleurs pour les placer à l'école. Vicky Kanyoka: «En collaboration avec le gouvernement, nous avons pu identifier les principales zones où les enfants sont recrutés avant de venir travailler en région urbaine, et les principales régions qui reçoivent ces enfants travailleurs, comme la capitale Dar es-Salaam. La prévention passe par la conscientisation des communautés, des parents, des écoles, des enfants eux-mêmes, il faut que chacun sache ce qui se passe quand les enfants sont employés comme domestiques. Nous conscientisons également les autorités locales: si la main-d'œuvre du futur quitte leurs régions, qui seront les enseignants, les infirmières de demain? Nous essayons d'expliquer aux parents et aux dirigeants locaux que l'emploi des enfants domestiques détruit leur main-d'œuvre.»

Lobby syndical pour punir les trafiquants d'enfants

Beaucoup d'enfants domestiques tanzaniens ont été amenés en ville par des trafiquants, parfois en collaboration avec des membres de la famille de la victime. «En enquêtant dans un des plus grands quartiers de Dar es-Salaam, nous avons découvert que ces agents créent des amitiés dans les régions rurales, ils essaient de s'allier avec des jeunes hommes sans emploi qui connaissent du monde dans ces régions, qui y ont de la famille. Les agents ou leurs relais promettent qu'ils vont emmener l'enfant chez un ami qui

va l'envoyer à l'école, ou que l'enfant travaillera un peu et que de l'argent sera envoyé aux parents pour les aider à soutenir le reste de la famille. En réalité, ils vendent une fille dans le travail domestique pour environ 10 dollars, ou dans la prostitution pour des sommes allant de 15 à 20 dollars. Il s'agit d'un trafic d'enfants car les parents sont abusés tandis que l'enfant est amené en région urbaine et parfois même à Nairobi (Kenya), où nous avons découvert des enfants tanzaniens.»

La campagne de prévention du syndicat consiste donc aussi à convaincre les autorités locales d'adopter des arrêtés municipaux qui punissent les parents ou les agents qui amènent des enfants en ville dans le but de les y faire travailler comme domestiques. «Ces arrêtés sont bien appliqués sur le terrain car leur existence est largement annoncée dans les communautés rurales, en collaboration avec les autorités locales. Ils punissent aussi les parents qui n'envoient pas leurs enfants à l'école. Les sanctions peuvent être une amende, le paiement d'une chèvre, d'un poulet, etc. Nous organisons beaucoup de meetings, rassemblements pour en parler, nous distribuons des brochures, etc.», explique Vicky Kanyoka. Par ailleurs, suite à un processus tripartite, une nouvelle législation du travail fixe à 14 ans l'âge minimum pour l'admission à l'emploi en Tanzanie, elle comprend elle aussi des sanctions contre les employeurs d'enfants. L'intention est bonne mais cette législation nationale trouve difficilement son application, entre autres parce que les inspecteurs du travail sont peu nombreux et ne sont pas autorisés à inspecter les domiciles privés.

Le syndicat CHODAWU a mis en place aux niveaux locaux des «comités sur le travail des enfants». Ceux-ci sont chargés d'enquêter sur les endroits où sont employés des enfants afin de les retirer de ces situations d'exploitation. «Il serait très risqué pour des syndicalistes étrangers à ces lieux d'aller y retirer des enfants travailleurs domestiques, raison pour laquelle nous confions cette tâche à nos comités locaux, qui collaborent si nécessaire avec la police locale», poursuit

Vicky Kanyoka. «Cette collaboration avec les autorités est très importante, nous invitons d'ailleurs des policiers lors de nos séminaires de conscientisation. Parfois, ce sont les policiers eux-mêmes qui nous informent de ces situations et nous allons ensemble pour intercepter la personne qui emploie un enfant.»

Attitude ferme mais constructive envers les employeurs

Lorsque c'est possible, les militants de CHODAWU préfèrent cependant le dialogue avec les employeurs qui utilisent des enfants domestiques. S'ils entendent parler de la situation d'un enfant exploité, ou si un enfant domestique vient trouver les syndicalistes pour se plaindre de tel ou tel abus, ceux-ci écriront une lettre officielle à l'employeur, avec une copie adressée à l'autorité locale. Ils l'inviteront au local du syndicat afin d'entamer un dialogue avec lui. Selon le CHODAWU, dans la plupart des cas, les employeurs comprennent leur erreur lorsqu'il leur a été démontré les effets néfastes de l'emploi d'enfants domestiques. Le syndicat enquête ensuite pour déterminer les montants que l'employeur doit à cet enfant (heures prestées, soins médicaux éventuels, jours de congé non payés...). L'employeur doit aussi ramener l'enfant dans son village à ses frais. S'il ne le fait pas, le syndicat s'en chargera en collaboration avec la police, mais toujours aux frais de l'employeur.

Les syndicalistes de CHODAWU s'assurent ensuite que l'ex-enfant travailleur domestique est bien réintégré dans sa communauté d'origine, sans risque d'être renvoyé en ville. «Nous avons des représentants dans de nombreuses régions de Tanzanie, nous les contactons avant le retour d'un enfant afin qu'ils s'assurent de la bonne coordination», explique Vicky Kanyoka. «Nous ne ramenons pas directement l'enfant dans sa famille. Il est d'abord confié aux autorités locales, ce sont elles qui ramènent ensuite l'enfant dans sa famille et s'assurent qu'il y reste et retourne à l'école. Si l'enfant a manqué

plusieurs années de scolarité, le gouvernement tanzanien a établi un système d'enseignement complémentaire qui lui permet de recevoir l'aide d'enseignants spécialisés afin de le remettre à niveau. L'IPEC soutient le gouvernement dans cet enseignement complémentaire. Pour les enfants plus âgés, il existe des programmes de formations professionnelles. Plus de 2000 ex-enfants domestiques ont déjà pu les suivre. En janvier 2007, le comité exécutif de CHODAWU a aussi décidé de créer un centre de transition pour les ex-enfants travailleurs domestiques à Dar es-Salaam.»

8200 enfants sauvés en deux ans

Ces actions contre le travail des enfants ont permis au syndicat de se donner une bonne image dans la société et auprès des autorités tanzaniennes, et d'attirer davantage de membres. Il peut présenter des résultats tangibles: entre 2005 et 2007 par exemple, le CHODAWU estime que ses actions ont permis d'assurer la prévention ou le retrait de 8200 enfants travailleurs domestiques. Les statistiques concernant la prévention se basent sur le nombre d'interventions auprès d'enfants identifiés comme «à risque». Vicky Kanyoka: «Pour trouver ces enfants à risque, nos militants locaux collaborent avec les autorités et les leaders de communauté afin d'identifier les orphelins, les enfants issus d'une famille monoparentale, de familles très pauvres, etc. Le rôle des enseignants est très important lui aussi: ils peuvent consulter les registres des présences dans les écoles et identifier quels sont les enfants qui ne viennent plus à l'école, ceux qui arrivent très souvent en retard... Nous collaborons beaucoup avec les syndicats d'enseignants dans les zones d'où proviennent les enfants domestiques. Ces enseignants, à travers leurs syndicats, mettent en œuvre des programmes pour encourager les enfants

et leurs parents à la scolarité, à travers des comités pour l'éducation (qui incluent les parents d'élèves) et les comités contre le travail des enfants qui existent. Il s'agit donc d'un effort conjoint».

Le syndicat se réjouit de constater que, dans les régions où il travaille depuis plusieurs années, il est devenu difficile aux trafiquants d'obtenir des enfants à envoyer en ville: les parents ont été avertis, ils ont entendu les témoignages d'autres enfants concernant la façon dont ils ont été exploités. «Ils ont aussi vu des enfants qui ont contracté le VIH/SIDA, des enfants qui reviennent dans leur communauté avec des façons de faire et de s'habiller très différentes de leurs traditions. D'autres jeunes filles sont revenues enceintes ou avec un enfant, ce qui représente une charge de plus pour la famille.»

Pour Vicky Kanyoka, l'une des clés de la réussite de CHODAWU dans la lutte contre le travail des enfants domestiques est la collaboration avec tous les acteurs de la société. «Seuls, nous ne serions pas aussi efficaces pour combattre le travail des enfants domestiques, il faut vraiment un effort concerté. C'est pour ça que nous formons des militants de comités contre le travail des enfants dans les villages ou les quartiers. Selon leur spécialisation (agriculteurs, enseignants, politiciens...), nous demandons aussi à nos militants de parler du travail des enfants dans leurs environnements professionnels respectifs. Notre programme est donc intégré à tous les niveaux du syndicat, du sommet jusqu'à la base. Nous parlons même du travail des enfants dans les mosquées. Une autre clé de la lutte est de ne jamais imposer nos recettes à nos interlocuteurs. Que les réunions se passent au niveau des villages, des communautés urbaines, des autorités ou ailleurs, jamais nous n'imposons notre conception du problème ou une solution. Toutes les actions et les stratégies doivent venir de nos interlocuteurs afin qu'ils se sentent 'propriétaires' du projet.»

Travailleuses domestiques en Amérique latine: les laissées-pour-compte du travail décent

Nous proposons, dans cet article, d'analyser la situation des travailleuses domestiques en Amérique latine, en passant en revue les failles constatées dans les quatre secteurs qui figurent à l'agenda du travail décent: droits, emploi, protection sociale et dialogue. On retiendra, en conclusion, les progrès réalisés dans la région sur le respect de ces droits, l'amélioration des conditions de travail, de la protection sociale et de l'organisation des travailleuses domestiques.

María Elena Valenzuela

Spécialiste Bureau de l'égalité
entre hommes et femmes
BIT, Lima

Marta Rangel

Consultante du BIT
sur les questions d'égalité
entre hommes et femmes

Le travail domestique représente, en volume, l'emploi le plus largement exercé par les femmes en Amérique latine: elles sont 12 millions à le faire sur le continent. Il s'agit d'une occupation éminemment féminine: 90 pour cent de l'ensemble des salariés de la profession sont des femmes, auxquelles il incombe déjà, traditionnellement, de remplir ces tâches dans leur propre foyer.

Le service domestique fait toutefois figure d'exception dans la gamme traditionnelle des emplois: d'une part, celles qui l'assument vivent avec la famille qu'elles servent et remplissent des tâches de la vie quotidienne en échange d'un salaire; d'autre part, l'employeur n'est pas une entreprise mais une famille, dont la résidence délimite leur espace de travail. L'emploi s'exerce donc en un lieu privé, rendant tout contrôle malaisé.

L'activité des travailleuses domestiques – ou employées de maison – est

importante pour la société. Pourtant, leur travail est peu valorisé, tant socialement qu'économiquement, et elles sont loin de bénéficier de conditions de travail décent. Dans la plupart des pays, ces salariées sont régies par un régime juridique spécial, qui leur donne moins de droits qu'aux autres catégories de travailleurs. Le service domestique est confiné dans un secteur où le niveau de rémunération et de protection sociale est le plus bas et où la qualité même de l'emploi est des plus médiocres. A cette situation précaire, discriminatoire, s'ajoute le fait que les intéressées n'ont ni l'organisation ni la représentation requise pour négocier valablement une amélioration de leurs conditions de travail.

La législation accorde moins de droits aux travailleuses domestiques

Dans la quasi-totalité des pays de l'hémisphère, l'emploi domestique dépend d'un régime spécial, assorti de dispositions qui différencient les employés de maison des autres travailleurs salariés¹. Cette distinction juridique a pour effet de les priver d'une série de droits que la loi accorde au monde ouvrier.

Par exemple, si, de manière générale, les législations latino-américaines font obligation de formaliser par écrit tout contrat de travail – une façon de protéger les droits des travailleurs –, les dispositions sont bien plus lâches quand il s'agit des employés de maison. Seuls quelques pays (Argentine, Brésil et Chili, entre autres) leur ont accordé ce droit. D'autres, comme la Bolivie et l'Équateur, l'ont conditionné à une certaine durée dans l'emploi, tandis que le Pérou et Panama acceptent le contrat oral ou écrit. Ailleurs, il arrive souvent que la loi ne comporte pas la moindre clause sur le service domestique.

Dans la presque totalité des pays de la région, l'emploi domestique n'est par ailleurs assorti d'aucune réglementation sur le temps de travail, au contraire des autres secteurs. Aucune durée maximale, quotidienne ou hebdomadaire, n'est fixée, même s'il est stipulé un temps minimal de repos (en général 12 heures par jour et un jour de repos hebdomadaire). Si l'on sait que, dans la plupart des pays, la semaine de travail varie entre 44 et 48 heures, réparties sur 5 jours, on mesure à quel point les travailleurs domestiques sont désavantagés. Seuls se distinguent le Brésil, la Bolivie, le Pérou et l'Uruguay, où la loi fixe la journée de travail à 8 heures, comme dans les autres secteurs d'activité.

Les législations latino-américaines concordent sur un autre point: les salaires, dans le secteur domestique, se fondent sur un principe différent parce que l'on considère qu'ils comportent deux éléments: une rémunération en espèces et une autre en nature (nourriture et logement fournis par l'employeur). Il en résulte que dans certains pays (Argentine, Chili, Mexique,

Paraguay entre autres) les employés de maison perçoivent un salaire minimum inférieur à celui fixé par la loi pour les autres catégories de travailleurs.

La violation des droits du travail, déjà inégaux, est aggravée par les sérieuses carences constatées dans le respect des normes en vigueur. Moyens de contrôle et voies de recours sont, en outre, peu efficaces.

Composition de la main-d'œuvre domestique

En 2005, le travail domestique représentait un pourcentage appréciable de l'emploi des femmes dans la région (14,2 pour cent du total) et cette proportion n'a pas connu de grandes variations depuis 1990. Dans certains pays, il est même la principale source d'emplois pour les femmes. En Argentine, au Brésil, au Chili, au Panama, au Paraguay et en Uruguay, le pourcentage est supérieur à la moyenne régionale. Au Paraguay par exemple, un quart des femmes qui travaillent sont employées domestiques, et au Brésil la proportion est presque d'un cinquième.

Sur le marché du travail coexistent celles qui n'ont qu'un employeur et celles qui se partagent entre plusieurs. Dans la première catégorie, on distingue celles qui travaillent et vivent chez leurs patrons (employées à demeure) et celles qui se déplacent quotidiennement pour prendre leur service. Une étude sur le travail domestique dans 18 pays d'Amérique latine montre que 5,9 pour cent des foyers ont une ou plusieurs employées «à demeure» et que 9 pour cent d'entre eux font appel aux secondes. Compter sur ce type de service est fonction du niveau socio-économique de la famille et, dans le décile le plus aisé, 22 pour cent ont un personnel domestique à demeure et 24 pour cent disposent quotidiennement d'employées de maison.

Dans la plupart des pays, le service domestique est la voie d'accès au marché du travail pour les femmes les plus pauvres, sans éducation et victimes de l'exclusion sociale. Bien que leurs salaires constituent

Récentes réformes de la législation concernant le travail domestique en Amérique latine

Pays	Instrument juridique
Argentine	Décret 485 (2000). Réglementation du régime spécial de sécurité sociale pour le personnel domestique. Il oblige toute personne employant des travailleurs domestiques durant 6 heures ou plus par semaine à cotiser au régime en leur faveur.
Bolivie	Loi sur l'employée de maison (2003). Elle régit le travail salarié à domicile, définissant les droits et obligations de l'employé et de l'employeur.
Brésil	Constitution de la République fédérative (1988). Elle élargit les droits du personnel domestique introduits par la loi 5.859/1972. (2006) Le Sénat a approuvé une mesure provisoire, octroyant un avantage fiscal (réduction de l'impôt sur le revenu) aux employeurs cotisant pour deux salariés domestiques (un avantage existe déjà quand ils cotisent pour un seul), qui auront droit au FGTS (fonds de garantie pour le temps de service). Le gouvernement va tenter de s'opposer à cette réforme. Le Sénat a ratifié une autre réforme qui rencontre l'opposition du gouvernement: l'adhésion obligatoire des employés domestiques au régime du FGTS, soumise au veto ou à la sanction du président.
Chili	Loi 19.591 (1998). Elle reconnaît le droit aux privilèges de la maternité pour les travailleuses domestiques.
Costa Rica	Projet de Loi (2002). Transmis au parlement, le projet propose de donner aux travailleuses domestiques des droits équivalents à ceux des autres travailleurs concernant la journée de travail et les temps de repos.
Nicaragua	Règlement 202 (1978). De l'application de la sécurité sociale au personnel domestique. Il définit les modes de calcul du salaire de référence, de financement et de recouvrement, fixe les niveaux de contribution de l'employeur (12%), du salarié (3%) et de l'Etat (4%), et précise les autres prestations dans les cas de maternité, d'invalidité ou de décès.
Pérou	Loi 27.986 (2003). Employés de maison. Elle régit le travail domestique salarié et stipule les droits et obligations des employés et employeurs.
Uruguay	Loi 18.065 (2006). Elle assimile les droits des travailleuses domestiques à ceux des autres salariés.

une part non négligeable du revenu des familles les plus déshéritées, ils sont très inférieurs à ceux de la moyenne des travailleurs. Dans plusieurs pays – Argentine, Brésil, Chili, Costa Rica, Mexique, Panama et Uruguay –, la rémunération du service domestique est la plus faible de toutes. Ailleurs, en Bolivie, au Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay et Pérou, qui concentrent une forte proportion de salariés indépendants dans l'informel, les employées de maison ont un salaire identique ou supérieur à celles

recensées dans des branches d'activité de faible productivité². Conséquence de cette modicité des salaires: les travailleurs domestiques vivent à un niveau de pauvreté nettement plus bas que celui des autres catégories professionnelles.

Une large part des travailleuses domestiques sont des adolescentes, issues en général de la paysannerie pauvre. Elles travaillent dès leur plus jeune âge, se privant de toute éducation et de tout recours pour faire respecter leurs droits. Le travail domestique infantile est une autre tare de

la région: c'est le travail le moins visible, mais il viole gravement le droit, et est tenu pour être l'une des pires formes de travail des enfants. On estime que près de 2 millions d'enfants de moins de 14 ans, surtout des fillettes, travaillent dans la domesticité en Amérique latine.

A noter aussi que les femmes indigènes et de descendance africaine sont les plus présentes dans le travail domestique en Amérique latine. En l'an 2000, au Brésil, la main-d'œuvre domestique comptait 23 pour cent de femmes noires et 14 pour cent de blanches. L'Equateur quant à lui emploie 5 fois plus de femmes indigènes, métisses et noires (12,7 pour cent) que de femmes blanches (2,4 pour cent).

Travailleuses domestiques: une protection sociale à son plus bas niveau

Le non-respect des normes du travail décent rend aléatoire la protection sociale des travailleurs et travailleuses domestiques en Amérique latine: même si, dans la majorité des pays, le travail domestique est intégré dans le système national de retraite, certains, comme le Paraguay, continuent à faire des distinctions qui limitent les droits à pension.

S'agissant de la couverture santé, la plupart des pays ont adopté des dispositions spéciales pour le personnel domestique, qui prévoient assurance et assistance en cas de maladie. Mais, dans certains pays, la législation permet de considérer la maladie d'une employée de maison comme un motif de licenciement, contribuant de ce fait à renforcer la précarité de ses droits et de son emploi.

Le droit à la protection de la maternité est reconnu comme l'un des principaux acquis de la classe ouvrière et figure dans la législation de tous les pays de la région. Le congé de maternité (pré et postnatal), les allocations et les contrôles médicaux pendant la grossesse et après l'accouchement sont pris en charge par la sécurité sociale, en général obligatoire et intégrée dans un système unifié couvrant tous les

travailleurs. Aucun régime spécial n'est prévu pour les employées de maison. Seul le Chili prend en compte le «privilege maternel» (interdiction de licencier, sans justification, dès le moment où la grossesse est notifiée et jusqu'à ce que l'enfant ait 1 an) pour les travailleuses domestiques. C'est une loi promulguée en 1998 qui leur a fait bénéficier de cette mesure, déjà en vigueur pour les autres salariées.

En dépit de la protection qui leur est due en tant que salariées du service domestique, la couverture sociale reste donc médiocre, même si elle varie d'un pays à l'autre. Des données du BIT indiquent qu'en moyenne 10,3 pour cent des employées de maison bénéficient d'une couverture santé et/ou d'une retraite en Amérique latine. Dans cette situation fortement contrastée, le Chili, le Costa Rica et l'Uruguay se distinguent en assurant la meilleure couverture.

Organisation et dialogue social: préalables pour le respect des droits et l'amélioration des conditions de travail

Les employées domestiques sont rarement organisées en syndicats ou associations, sont mal représentées et peinent à faire entendre leur voix. Cela explique la difficulté à éveiller les consciences sur une situation qui se dégrade et que caractérisent un traitement discriminatoire et de mauvaises conditions de travail.

Divers facteurs compliquent tout effort d'organisation. D'une part, la tâche de travailleuse domestique s'accomplit dans une maison, de manière isolée et sans grande interaction avec celles qui travaillent dans d'autres foyers. De l'autre, ces employées sont astreintes à de longues journées de travail et ont peu de temps à consacrer à des rencontres et discussions sur leur quotidien et leurs problèmes. Qui plus est, elles ne peuvent compter sur le soutien d'une organisation dans d'éventuelles négociations sur de meilleures conditions de travail, ce qui les place en position de faiblesse. Dans ces circonstances et vu le

déséquilibre notoire entre patrons et salariées, il est vain d'espérer réunir les conditions d'un véritable dialogue social.

En dépit de ces difficultés, des efforts importants ont été accomplis par la confédération latino-américaine des employées de maison, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), qui réunit diverses associations et syndicats du personnel domestique de la région. Créée en mars 1998, la CONLACTRAHO compte aujourd'hui des représentations nationales de 11 pays³, et a tenu, depuis, cinq congrès régionaux. En 2006, les représentants de 15 pays se sont retrouvés à Lima pour le cinquième congrès des employées de maison d'Amérique latine et des Caraïbes parrainé par la CONLACTRAHO. Le congrès s'est donné pour objectif d'évaluer les progrès faits en matière d'organisation et d'élaborer un plan d'action international à effets multiples:

- former des dirigeants et renforcer la CONLACTRAHO;
- promouvoir les réformes octroyant des droits égaux à tous les travailleurs et, dans ce contexte, inciter à l'adoption par l'OIT d'une convention sur le personnel domestique;
- favoriser une amélioration des conditions de travail et la professionnalisation de cette activité.

Dans le souci de resserrer les liens entre les organisations de travailleuses domestiques et les centrales syndicales, l'OIT a réuni, en décembre 2005, un séminaire auquel ont participé les représentations de 10 pays latino-américains. La discussion a été orientée sur trois grands axes:

- consolider la structure syndicale de ces salariées;
- intégrer le thème de l'emploi domestique dans les stratégies des mouvements syndicaux, en particulier dans leur combat contre tout type de discrimination, salariale et raciale;
- sceller des alliances entre les uns et les autres.

Une déclaration commune a sanctionné les débats, retenant une série de thèmes prioritaires sur lesquels les participants mèneraient une action conjointe et soulignant, entre autres, leur volonté de favoriser l'adoption par l'OIT d'une convention sur les travailleurs domestiques. En conclusion, le séminaire a retenu un plan d'action et décidé que les participants se retrouveraient à l'occasion du congrès de Lima en 2006. Avant de se quitter, ils ont signé une déclaration syndicale⁴.

Progrès et recommandations

Faire bénéficier les employées de maison des normes du travail décent implique de réformer les dispositions légales pour leur donner des droits égaux à ceux des autres salariés, de garantir le plein respect de ces droits (y compris celui relatif à la protection sociale), d'améliorer les conditions de travail et de renforcer leurs capacités d'organisation et de négociation.

Sur tous ces points, le Bureau international du Travail n'a cessé de prêter son soutien à ses mandants, et une série d'initiatives ont été prises, qui sont autant de progrès et d'exemples de bonnes pratiques à suivre. En voici le détail:

1) Loi sur le travail domestique: Uruguay. Sur l'initiative de la Commission tripartite uruguayenne pour l'égalité des chances et avec le soutien du BIT, un projet de loi a été rédigé en 2005 pour donner aux travailleuses domestiques des droits identiques à ceux des autres salariés. Le projet, approuvé sur une base tripartite, a reçu le soutien du ministère du Travail avant d'être approuvé, à une large majorité, par le parlement. Promulguée le 27 novembre 2006, la loi n° 18.065 sur le travail domestique en Uruguay stipule:

- Journée de travail: 8 heures par jour et 48 heures par semaine (durée maximale).
- Temps de repos: 1 demi-heure payée pour les employées «non résidentes» et 2 heures pour celles «à demeure».

Il revient aux parties d'en fixer les moments.

- Repos hebdomadaire: 36 heures, soit toute la journée du dimanche et une partie d'un jour de semaine à fixer d'un commun accord.
- Repos nocturne: les employées «à demeure» peuvent se retirer pendant 9 heures d'affilée. Elles doivent être convenablement nourries et disposer d'un logement respectant les normes d'hygiène et leur vie privée.
- Salaires et catégories: elles intègrent le système de fixation des salaires et catégories introduit par la loi n° 10.449, qui régit l'ensemble des salariés.
- Indemnisation pour licenciement: elle leur est accordée après 90 jours révolus de travail, à l'égal des autres travailleurs.
- Indemnité spéciale de licenciement (grossesse): une employée licenciée avant l'expiration d'un délai de 180 jours après son retour d'un congé-maternité est en droit d'obtenir une indemnisation spéciale, tout comme les autres salariées.
- Allocation de chômage: le personnel domestique bénéficie de la couverture générale en vigueur.
- Couverture maladie ordinaire: les employées de maison peuvent opter pour une institution d'assistance médicale collective ou être prises en charge par l'administration des services de santé de l'Etat, tout comme les autres salariés.
- Conditions d'embauche: l'âge minimum d'embauche dans le service domestique est de 18 ans. Toutefois, l'Institut national de l'enfant et de l'adolescent peut autoriser cette embauche dès 15 ans.
- Preuves de travail: les employeurs sont tenus de fournir des bulletins de salaire.
- Inspection et infractions: le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, par

le biais de son Inspection générale, veille au respect de la loi et se réserve d'ordonner, sous mandat judiciaire, des visites domiciliaires, quand il y a présomption de non-respect des normes du travail et de la couverture sociale.

- Reconnaissance du droit au travail et à la sécurité sociale: toutes les normes afférentes à ce droit sont applicables au personnel domestique.

2) Retraites et couverture-santé: Argentine. La couverture sociale des employées domestiques est mauvaise en dépit de la loi sur la «Réforme tribulaire» de 2000, qui l'élargit et fait obligation à l'employeur de cotiser pour celles qui travaillent 6 heures ou plus. Dans un souci de normalisation, un système prévisionnel de «régularisation» a été mis en place en 2005, qui requiert de l'employeur le versement d'une modeste cotisation mensuelle (environ 20 dollars) pour assurer à son employée de maison retraite et sécurité sociale. En contrepartie, il lui est loisible de déduire jusqu'à 300 dollars de son impôt annuel sur le revenu. L'initiative, soutenue par une large campagne d'information, a donné de bons résultats: un an après son lancement, la proportion des travailleuses domestiques couvertes par la sécurité sociale est passée de 5,5 à 12 pour cent.

3) Participation citoyenne: Brésil. En 2005, le Brésil a lancé un Programme dit de «travail domestique citoyen», conçu et mis en application avec la participation active des organisations et syndicats de travailleuses domestiques. Il embrasse plusieurs domaines: la qualification sociale et professionnelle, l'élargissement de la scolarisation, le renforcement de ces organisations, l'élaboration et l'articulation de projets leur permettant d'intervenir dans les affaires publiques.

4) Campagne d'information et promotion des droits: Paraguay. En collaboration avec un organisme non gouvernemental (CDE) et la Commission tripartite pour

l'égalité des chances, le BIT, par le truchement de l'IPEC et des projets de promotion de l'égalité des sexes, a donné son soutien à des campagnes de sensibilisation en faveur des droits des travailleuses domestiques. Pour susciter un éveil des consciences, on a préparé et diffusé une ample documentation, faisant valoir l'apport social et économique des travailleuses domestiques, la réalité de leurs droits et la nécessité de les respecter.

Notes

¹ La seule exception est l'Uruguay, qui a promulgué en novembre 2006 une loi sur le travail domestique.

² On considère généralement que les travailleuses indépendantes, qui n'ont pas suivi d'études techniques ou professionnelles, sont engagées dans des activités de faible productivité dans le secteur informel.

³ Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Equateur, Mexique, Paraguay, Pérou et République dominicaine.

⁴ Voir le texte de la déclaration syndicale sur <http://www.cioslorit.net/espanol/noticia1.asp?id=1076>.

Jordanie: une lueur d'espoir pour les domestiques

Sous les auspices du United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), la Jordanie développe un projet pilote pour améliorer la condition des travailleuses domestiques migrantes. Inventaire des premiers progrès enregistrés.

Natacha David
Journaliste
Monde syndical

Elles sont cachées à l'ombre des maisons qui les emploient... et pourtant impossible de ne pas les voir tant elles sont nombreuses à travailler dans la capitale jordanienne.

Dans les quartiers résidentiels d'Amman qui poussent comme des champignons, leurs ombres se profilent, en train de nettoyer une fenêtre, d'arracher les mauvaises herbes d'un jardin ou de vider les poubelles. En ville, sur les marchés et dans les magasins, on les repère aussi, portant les paquets derrière leur «madame». Le vendredi, jour de congé officiel, elles sortent parfois pour accompagner les familles dans leurs activités sociales et récréatives. Les plus chanceuses profitent de quelques heures de liberté pour se retrouver à quelques-unes à «Downtown», le vieux centre animé, pour flâner et faire quelques achats.

A Amman, les Philippines se retrouvent aussi à l'église. Comme Maria, 24 ans, rencontrée à l'office du vendredi. «Je suis arrivée il y a presque un an en Jordanie, je ne suis pas maltraitée mais je souffre beaucoup de solitude car je ne peux presque jamais sortir de la maison et je suis toujours très fatiguée car je dois toujours être disponible pour ma patronne qui ne me laisse jamais me reposer tranquillement.

J'ai laissé mon mari et mes deux enfants aux Philippines, c'est très dur. L'argent que je gagne ici, c'est pour leur éducation», explique-t-elle en montrant les photos de ses enfants sur son téléphone portable. Consciente que son sort ne soit pas des pires, Maria raconte qu'elle a pu parler une fois à une travailleuse domestique qui travaillait dans la même rue qu'elle et que celle-ci lui a confié ses problèmes. «Elle avait très peur de ses patrons qui n'arrêtaient pas de lui crier dessus. Elle voulait rentrer chez elle mais ne pouvait pas partir avant la fin de son contrat. Elle était sortie faire une course à l'épicerie, mais juste me parler deux minutes lui faisait très peur. Je ne l'ai plus jamais revue, peut-être travaille-t-elle encore à quelques maisons de celle de mon employeur mais je ne l'ai jamais plus croisée dehors.»

Emplois mal vus et mal protégés

«Les femmes jordaniennes ne veulent pas prendre ce type d'emploi domestique. Culturellement, c'est mal vu. Et concrètement, ce sont des emplois trop peu protégés», explique Daniah Murad, au bureau régional pour les Etats arabes de l'UNIFEM à Amman. Elles seraient quelque 46000 travailleuses migrantes, originaires du Sri Lanka, des Philippines et d'Indonésie, à travailler légalement comme domestiques dans le royaume hachémite.

Note: article publié dans *Vision Syndicale*, n° 7, décembre 2007.

On estime qu'environ 20 000 migrantes supplémentaires y travailleraient aussi comme domestiques, mais sans papiers.

Les problèmes de ces domestiques migrantes recensés par l'UNIFEM sont multiples: non-paiement des salaires, horaires de travail éreintants «parfois jusqu'à 20 heures par jour», détention de leur passeport, conditions de logement indignes, pas de liberté de correspondance, harcèlement sexuel et parfois viols commis par les maris et surtout les fils des familles qui les emploient.

En 2001, l'UNIFEM a lancé un programme régional en faveur des travailleuses migrantes domestiques en Asie dans trois pays de départ, à savoir le Sri Lanka, l'Indonésie et les Philippines, et dans un seul pays arabe de destination, la Jordanie.

Contrat standard et campagnes d'information

«La Jordanie a été sélectionnée pour ce projet pilote du fait de sa bonne volonté politique en faveur du développement humain. Plusieurs avancées concrètes ont été enregistrées et l'on espère que ça puisse servir d'exemple à suivre pour d'autres pays de la région», évalue Daniah Murad.

Parmi les progrès enregistrés, la Jordanie a été le premier pays de la région à établir un contrat standard pour les travailleuses domestiques non jordaniennes, qui prévoit un jour de congé payé hebdomadaire, 15 jours de congé payé après deux ans de travail, un salaire mensuel défini, la description des tâches et le lieu de travail, les droits et devoirs des deux parties. Ce contrat stipule que l'employeur ne peut pas détenir le passeport de son employée, qu'il doit prendre en charge les coûts des permis de résidence et de travail, qu'il doit assurer une alimentation et un logement décent, prendre en charge les frais médicaux et s'engager à traiter humainement son employée.

«Le ministère du Travail, avec l'aide financière de l'UNIFEM, a financé une brochure, non seulement en arabe et en

anglais, mais aussi dans les langues des communautés indonésienne, sri-lankaise et philippine, qui présente la législation, les procédures et des contacts utiles», explique Daniah Murad. Cette brochure a été largement diffusée auprès du ministère du Travail, des agences de recrutement, des ONG en contact avec les travailleuses domestiques, et des ambassades concernées qui l'ont distribuée dans leur propre pays pour sensibiliser les migrantes avant leur arrivée en Jordanie. L'UNIFEM, qui a supporté la création de l'ONG Friends of women's workers qui vient directement en aide aux domestiques migrantes en difficulté, a aussi mené une campagne de sensibilisation à l'attention des employeurs qui ne connaissaient pas la législation et les règlements. «En travaillant avec un caricaturiste très connu en Jordanie, on a touché l'opinion publique par des affiches dans les rues, des publications dans les journaux, etc. Avec pour message principal 'pas de violence, du respect', cette campagne a suscité un débat animé dans la presse», explique Daniah Murad.

Agences de recrutement sous contrôle

Les autorités jordaniennes se sont attaquées aux pratiques abusives de certaines agences de recrutement en mettant sur pied une procédure de licence qui a permis la fermeture de six agences qui faisaient l'objet de plaintes. Le ministère du Travail a par ailleurs mis sur pied en mai 2007 un nouveau service spécialisé sur les travailleuses domestiques, avec notamment une «hotline» accessible 24 heures sur 24 pour les travailleuses domestiques migrantes.

«Un gros travail a été fourni sur le projet d'amendement du Code du travail qui jusqu'ici ne couvre pas les travailleuses domestiques. On espère que le nouveau parlement prochainement élu fera bouger les choses. Mais c'est un processus très long, on a besoin d'une solution concrète intermédiaire avant la modification définitive du Code du travail pour assurer la

couverture des travailleuses domestiques», poursuit Daniah Murad. «Par exemple, on voudrait que chaque employeur soit tenu d'ouvrir un compte en banque pour la travailleuse, avec dépôt d'une garantie bancaire qui puisse être utilisée en cas de violation du contrat de travail, particulièrement en cas de non-paiement du salaire.»

Mieux protéger les domestiques en fuite

Les ambassades du Sri Lanka, des Philippines et d'Indonésie enregistrent chacune entre quatre et huit cas par jour de travailleuses domestiques qui ont fui leur lieu de travail. Ces trois ambassades reconnaissent ne pas être équipées pour héberger les travailleuses qui se présentent dans des conditions décentes.

En réalité, le nombre réel de domestiques migrantes en fuite est beaucoup plus élevé car seule une minorité s'adresse aux ambassades. Beaucoup plongent dans la clandestinité, travaillant dans des hôtels, des restaurants, ou comme domestiques dans d'autres maisons, certaines se prostituant pour survivre.

«Il y a un besoin urgent d'établir un refuge pour les travailleuses domestiques abusées. Car le problème d'hébergement de celles qui s'enfuient est aigu», dénonce Daniah Murad.

L'écart entre les nouveaux règlements et leur application pratique est souvent choquant. Par exemple, en matière d'assurance-santé, les hôpitaux qui soignent des domestiques migrantes n'ont encore trop souvent personne à qui envoyer la facture d'hospitalisation.

Le recours en justice reste très laborieux, comme en témoigne le cas dramatique de Jennifer Perez, une jeune enseignante philippine. Tombée du balcon de

la maison où elle venait d'arriver pour travailler comme domestique, elle était très gravement blessée, puis est décédée en mai 2006. Selon ses dires, dès son arrivée, sa patronne a voulu lui confisquer son téléphone portable, seul lien avec la famille et les amis qu'elle venait de quitter dans son pays. Elle a résisté, la querelle a dégénéré et, dans la bagarre, sa patronne l'a poussée par-dessus le balcon. Mais sa patronne avance elle la thèse d'un suicide. La famille de Jennifer veut que justice soit faite mais la procédure judiciaire, très opaque, n'avance guère.

Aller en justice coûte cher, les délais sont très longs et les domestiques ne peuvent être employées pendant toute la durée de la procédure. Dès le départ, leurs plaintes sont souvent enregistrées avec suspicion. «Je préfère travailler dans la cuisine de ce restaurant d'Amman, me cacher et économiser pour rentrer au pays dès que possible plutôt que de me plaindre à la police; j'ai trop peur qu'ils me disent que je suis une menteuse», confie sous couvert d'anonymat une jeune Sri-Lankaise qui a eu des déboires avec son employeur pour non-paiement du salaire promis, harcèlement verbal et enfermement les jours de congé.

Besoins psychologiques

Insistant aussi sur le besoin de formation des différents intervenants quant aux problèmes psychologiques liés au dépaysement culturel et à l'isolement social des domestiques migrantes, le bureau d'UNI-FEM en Jordanie collabore actuellement avec le bureau du BIT de Beyrouth pour mettre son expérience au service de la volontaire libanaise de sensibiliser aux abus vécus en silence par les domestiques migrantes au Liban.

Syndicaliser le personnel domestique en Asie: une œuvre de longue haleine

Parce qu'elles comptent parmi les personnes les plus vulnérables à l'exploitation et parmi celles qui sont le moins protégées par le droit du travail, le Bureau de l'OIT à Djakarta a développé un programme et des activités spéciales à l'intention des travailleuses domestiques. Le Bureau travaille avec les syndicats et les organisations non gouvernementales dans la région. Priorité est donnée à l'organisation des travailleuses, souvent des travailleuses migrantes. Objectif: leur donner une voix.

John Lindsay

Bureau de l'OIT à Jakarta

L'Asie voit près de 800 000 femmes prendre tous les ans le chemin de l'exil, en quête de travail. On les retrouve le plus souvent employées domestiques en Asie de l'Est et du Sud-Est et au Moyen-Orient. Originaires, principalement, d'Indonésie, des Philippines et du Sri Lanka, elles forment le gros de la main-d'œuvre migrante recensée. Plus nombreuses encore sont celles qui exercent le même emploi dans leur propre pays. Globalement, le travail domestique est la principale source de revenu de la population féminine, surtout dans les zones rurales où le niveau d'éducation et de formation est encore très bas.

Pour être des millions de femmes à occuper ce type d'emploi, leur activité n'en est pas moins méconnue du grand public. Par tradition, le travail domestique est vu comme une tâche (non salariée) dévolue à la femme dans son foyer: il n'est pas censé requérir des qualifications particulières, et on l'assimile peu à un travail en tant que tel. Qui plus est, ce personnel, exerçant en milieu strictement privé, n'attire pas les regards et reste confiné au secteur informel, échappant ainsi à toute règle et à toute organisation.

Inévitable conséquence, l'employée domestique est l'une des plus vulnérables et des moins protégées, soumise qu'elle est,

en général, aux pires conditions de travail. En Asie, la majorité d'entre elles sont à la tâche 16 à 19 heures par jour. Pas de jour de repos régulier, peu de vacances (non payées), rémunérées à 50 pour cent du salaire minimum national, elles bénéficient rarement d'une couverture sociale (assurance médicale et retraite). En outre, près de la moitié d'entre elles sont fréquemment victimes de mauvais traitements, au niveau tant mental que physique, et l'on estime qu'un quart de ces femmes sont l'objet d'avances sexuelles – qui n'excluent pas le viol – de la part du maître de maison ou de tout autre homme du foyer. C'est dire si leur besoin de s'organiser est urgent, alors que, jusque-là, peu de syndicats se sont intéressés à leur sort.

L'histoire a montré qu'il était peu aisé de les syndicaliser. Le personnel domestique travaille à demeure, dispose de peu de temps libre et l'employeur a tout loisir de filtrer ses contacts. Qui plus est, gouvernements et syndicats ont toujours considéré que cette activité relevait du secteur informel, d'où le peu d'intérêt que les syndicalistes lui ont manifesté.

La qualité de migrant n'est pas faite pour épargner aux gens de maison d'autres mesures discriminatoires, comme l'interdiction, de facto, de se syndicaliser, en vigueur dans nombre de pays d'accueil.

Les syndicats eux-mêmes n'y sont guère incités à voler à leur secours et force est de reconnaître qu'ils n'ont jamais montré un sens aigu de la solidarité.

L'action du BIT en faveur des syndicats et associations des gens de maison (2004-2007)

Traitement discriminatoire flagrant, conditions de travail aux relents d'exploitation, cette réalité a incité le Bureau de l'OIT à Jakarta à intervenir avec le soutien du ministère britannique du Développement international (DFID-UK) et du gouvernement de la Norvège: depuis 2004, il œuvre à la mobilisation et à l'organisation du personnel domestique migrant pour l'aider à mettre un terme à ces inégalités.

L'antenne indonésienne du BIT coopère avec les confédérations, les syndicats, les associations d'employés domestiques et de migrants et les organisations non gouvernementales (ONG) en Indonésie, en Malaisie, à Singapour, à Hong-kong et aux Philippines dans un certain nombre de secteurs: recherche, documentation, évolutions législatives et politiques, renforcement des capacités, campagnes de sensibilisation, programmes d'information, consultations, dialogues publics et mises en réseau.

Orientations suivies par le BIT et ses partenaires

1) Le BIT a soutenu les efforts déployés pour rapprocher syndicats et associations des personnels domestiques, locaux et migrants, et les amener à coopérer. Il a contribué à organiser réunions, consultations et programmes de formation communs, faits pour rapprocher syndicats des pays exportateurs de main-d'œuvre et des pays d'accueil, renforcer leurs liens et faciliter l'intégration des migrants (adhésions et services interchangeables).

En Indonésie, le BIT a prêté son concours à un séminaire de trois jours, organisé par

le Migrant Forum Asia (MFA), forum des migrants d'Asie, et le syndicat des travailleurs migrants (SBMI). Il avait pour objet de resserrer les liens entre les ONG et les syndicats, ainsi qu'avec leurs homologues de Singapour et de Malaisie. Entre autres décisions, les participants sont convenus: de demander à toutes les parties intéressées de faciliter une première formation des candidats au départ; d'obtenir des syndicats, dans les pays d'origine et d'accueil, qu'ils soutiennent, au nom de la liberté syndicale, les travailleurs migrants; de lancer des programmes de réinsertion pour aider les candidats au retour à s'adapter aux conditions socio-économiques de l'Indonésie. Jakarta a par ailleurs abrité un atelier mixte des médiateurs (de la main-d'œuvre migrante) de l'association des syndicats indonésiens (ASPEK) et de l'UNI-Indonésie.

Aux Philippines, le BIT a contribué à l'organisation d'un symposium destiné à mettre en relation syndicats et ONG qui suivent ce dossier et à les inciter à collaborer plus étroitement pour orienter le personnel domestique et ses associations vers le syndicalisme. Un autre symposium s'est donné pour objet de sensibiliser la confédération des employeurs, l'association des employeurs des gens de maison et les agences de recrutement à leurs responsabilités dans la protection sociale de cette main-d'œuvre.

A Hong-kong, le BIT est venu appuyer les syndicats indonésien et philippin des travailleurs migrants (International Muslim Women (IMWU) et Filipino Domestic Helpers General Union (FDHGU)) dans leurs efforts pour nouer des relations avec les centrales locales.

En Malaisie, le BIT a favorisé la tenue d'un atelier, placé sous l'égide de l'ASPEK et de l'UNI-MLC. Il s'est agi de préparer les deux entités à œuvrer de concert pour protéger les migrants et de jeter les bases de structures (y compris les ressources humaines) à même d'assurer efficacement cette protection dans la péninsule malaise.

2) Le BIT est intervenu pour mettre les syndicats intéressés en position d'informer le personnel domestique, local et migrant, de ses droits et de lui apporter son aide en ce domaine.

Un soutien a ainsi été donné au Congrès des syndicats de Malaisie (Malaysian Trade Unions Congress (MTUC) pour mettre sur pied des services d'aide aux travailleurs domestiques étrangers dans le pays. Le syndicat envisage d'ouvrir des centres ad hoc dans quatre de ses représentations, situées en des points fréquentés par ces travailleurs, de mettre à leur disposition une «ligne rouge», un service de conseils juridiques et psychologiques et une assistance médicale.

L'UNI-Indonésie et l'ASPEK ont reçu de l'aide pour étendre leurs ramifications et garder le contact avec les migrants disséminés dans le pays. A ce jour, cela a surtout consisté en conseils et soutiens de caractère technique prodigués aux cadres des deux organisations. Elles ont ainsi mis au point, à l'intention des migrants à Kuala Lumpur et Jakarta, des programmes d'information, de sensibilisation, de formation et d'échanges, dont l'exécution a été confiée à des cadres syndicaux indonésiens. Les deux centrales ont également amorcé l'ouverture de services d'aide dans les 13 bureaux dont l'ASPEK dispose en Indonésie pour établir le contact, organiser et aider les travailleurs domestiques, candidats au départ ou au retour.

De même, le personnel malais de l'UNI-MLC a reçu assistance pour créer des services d'aide aux migrants et employés domestiques étrangers. L'animation en a été confiée à l'UNI-Jakarta et à l'ASPEK. L'UNI-MLC a lancé son premier bureau d'aide à Kuala Lumpur et coopère avec le ministère de la Main-d'œuvre et d'autres départements gouvernementaux, la police et le corps médical quand s'imposent médiations, enquêtes criminelles et affaires relevant du code civil ou pénal. La centrale envisage de multiplier l'ouverture de pareils bureaux pour les migrants originaires des Philippines, du Népal, de l'Inde, du Bangladesh, du Viet Nam et du Myanmar.

A Hong-kong, main forte est prêtée au centre asiatique des Migrants (Asian Migrant Center (AMC)), à l'IMWU et à la Coalition de l'Organisation des travailleurs migrants indonésiens (KOTKIHO) pour monter des services d'aide aux travailleurs domestiques victimes d'abus. Cette assistance suppose l'ouverture de centres dans les quartiers fréquentés par les migrants, l'installation d'une «ligne rouge», d'un service de conseils juridiques et psychologiques, une aide médicale et un éventuel hébergement. Une coopération a été établie à cette fin entre les syndicats de l'île et divers départements du ministère du Travail, ainsi qu'avec les ONG dispensant pareils services.

3) Le BIT s'est joint aux efforts déployés pour faciliter l'accès au personnel domestique migrant et l'organiser dans les pays d'origine et d'accueil.

Il l'a fait auprès du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) pour leur permettre de garder le contact avec cette main-d'œuvre sur l'ensemble du territoire. Il importait là de renforcer les capacités du siège de la centrale à Kuala Lumpur et de ses diverses branches dans la Klang Valley, à Penang, Johore Bahru et Ipoh dans un double objectif: organiser le personnel domestique étranger et mener campagne pour sensibiliser l'opinion aux droits des migrants. L'opération vise, dans le même temps, à préparer la formation d'un syndicat des gens de maison, qui serait affilié aux MTUC.

Le BIT a apporté le même soutien à l'UNI de Malaisie et dans une même perspective: permettre à cette main-d'œuvre de s'organiser et faire valoir ses droits. Il s'en est ensuivi une conférence, qui, pendant deux jours, a débattu de la voie à suivre pour protéger, par le respect de ses droits, le personnel migrant. Y ont participé une quarantaine de représentants d'organisations locales de migrants et d'ONG directement impliquées dans la question.

Appui a également été donné à diverses centrales, comme l'IMWU, la coalition

KOTKIHO et le syndicat des gens de maison philippins de Hong-kong (FDHGU) pour prêter à leurs affiliés une meilleure assistance et renforcer – par la connaissance et le savoir-faire – leurs propres capacités d'organisation.

Sur ce même chapitre, on a vu plus haut qu'une aide technique avait été donnée à l'UNI-Indonésie et à l'ASPEK pour développer le contact avec le personnel domestique migrant dans l'archipel et lui prêter assistance. Toutes deux ont, dans le même temps, lancé des programmes d'information, de sensibilisation, de formation et d'échanges.

4) Le BIT a secondé les efforts déployés par les syndicats pour faire valoir (et obtenir) le respect des droits du personnel domestique à des conditions de travail décent et à une protection légale.

Depuis 2005, le BIT soutient un projet commun de l'AMC et des deux syndicats, philippin et indonésien, qui défendent les gens de maison à Hong-kong, l'IMWU et le FDHGU. Diverses réunions publiques ont été tenues et un dialogue a été engagé avec le gouvernement de l'île sur les droits de ce personnel. Les tenants du projet ont également eu des discussions avec les représentants diplomatiques d'Indonésie et des Philippines sur les modalités d'assistance à ces travailleurs. Un égal soutien a été donné à la tournée que des ambassadeurs de bonne volonté ont faite en Indonésie et dans les pays d'accueil au nom des migrants.

En août et septembre 2004, l'Indonésie a abrité divers ateliers destinés à préparer syndicalistes et représentants d'ONG à mieux défendre les normes et mécanismes internationaux en regard de la loi sur les travailleurs migrants, promulguée en septembre 2004. Plainte avait été introduite par les syndicats et ONG du pays

auprès de la Chambre basse du parlement, après que le BIT se fut déclaré favorable à un examen du projet par des juristes internationaux, s'associant à une demande de révision des clauses contestées et des 27 décrets d'application de la loi.

5) Le BIT a aidé syndicats, associations d'employés domestiques nationaux et migrants et ONG à coopérer dans la présentation des attendus et commentaires sur les violations des droits du travail à l'encontre de cette main-d'œuvre, dans le respect des procédures prévues par les conventions de l'OIT.

C'est ainsi que diverses organisations indonésiennes ont pu formuler des représentations auprès du Comité d'experts du BIT sur les lacunes de la législation en vigueur dans leur pays. Le Comité examine à présent leur requête, qui s'inscrit dans la convention (n° 29) de l'OIT sur le travail forcé, 1930, ratifiée par l'Indonésie.

Syndicats et associations des personnels domestiques prennent de plus en plus conscience qu'ils ont intérêt à coopérer. Cette main-d'œuvre forme une vaste communauté, au potentiel encore inexploité, et dont l'activité touche les diverses couches de la société, particulièrement les classes moyennes et hautes. Aux prises avec un environnement et des conditions de travail discriminatoires, ces salariés, plus que les autres, ont besoin des syndicats et de leur solidarité active. Le mandat de l'OIT et ses programmes de travail décent en faveur des plus exposés à l'exploitation lui permettent de faciliter cette coopération. Pourtant, un constat s'impose: quels qu'aient été les progrès obtenus par les syndicats, quelle que soit l'évolution de leurs priorités, il reste un long chemin à parcourir avant de voir le personnel domestique se syndicaliser et lutter efficacement pour le respect de ses droits.

