



Organisation
internationale
du Travail



TRAVAIL DOMESTIQUE

NOTE D'INFORMATION

9

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques migrants

Le travail domestique vu sous l'angle des migrations

Dans de nombreuses régions du monde, les travailleurs domestiques prennent les traits de femmes immigrées. Pour nombre d'entre elles, la migration peut être une expérience positive ayant un impact important en termes d'émancipation et d'autonomisation. Plusieurs études dans ce domaine ont également démontré l'importante contribution de ces femmes aux économies et aux sociétés de leur pays de destination et d'origine, grâce au soutien et au renouvellement des ménages privés et de la vie humaine, et à leur participation à la productivité, à la croissance économique et au développement humain.

A l'échelle mondiale, les travailleurs domestiques doivent surmonter de graves déficits en matière de travail décent et se retrouvent confrontés notamment à des salaires bas, des heures de travail excessives, et de rares périodes de repos. Parmi eux, les travailleurs migrants sont particulièrement exposés aux violations des droits humains, y compris des droits au travail, à chaque étape du processus migratoire, à savoir au moment du recrutement, du transit aux frontières, du travail dans le pays étranger, et du retour dans leur pays d'origine ou de leur départ pour une nouvelle migration. Une fois employés, ces travailleurs se retrouvent dans une position particulièrement déséquilibrée par rapport à leur employeur et ils doivent faire face à un fort isolement et à des niveaux de discrimination importants, car fréquemment ils ne parlent pas la langue du pays, ne bénéficient d'aucun soutien local, et ne connaissent ni législation applicable ni les coutumes locales du pays de destination. Les travailleurs migrants en situation irrégulière, dont le visa de travail dépend

de l'employeur, ou qui sont obligés de vivre au domicile de leur employeur sont dans une situation d'autant plus vulnérable qu'ils ne jouissent pas pleinement de la liberté de pouvoir mettre fin à une relation de travail abusive ou de la dénoncer, par peur de se voir renvoyer dans leur pays d'origine.

Les travailleurs domestiques migrants se retrouvent donc au carrefour des politiques et des réglementations de leur pays d'origine et de leur pays de destination en ce qui concerne l'entrée des travailleurs étrangers, leur intégration au marché du travail, leur emploi et leur protection au travail. Les inégalités croissantes entre les pays et au sein même des pays conduisent de plus en plus de femmes à immigrer comme travailleuses domestiques. Les politiques en matière d'aides familiales, de soins et d'égalité entre les femmes et les hommes, considèrent en règle générale que la grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes, ce qui a également un impact significatif quant à la participation des travailleuses migrantes dans ce secteur.

Les réponses apportées à ces défis complexes doivent donc revêtir un caractère pluridimensionnel et s'inscrire dans des efforts plus larges visant à promouvoir le travail décent des travailleurs domestiques nationaux, l'égalité entre les femmes et les hommes et la bonne gouvernance de la migration de main d'œuvre.

Cette note d'information est destinée à:

- Mettre en évidence les tendances en matière de migration des travailleurs domestiques, ainsi que les besoins spécifiques et les fragilités des travailleurs domestiques migrants;



- Identifier les principaux problèmes et défis afin d'améliorer la gouvernance des politiques de migration de main d'œuvre pour cette catégorie spécifique de travailleurs;
- Et enfin, présenter certaines pratiques émergentes pour surmonter ces défis tout au long du processus migratoire.

Principales tendances et caractéristiques

De nos jours, les femmes représentent environ 52 pour cent de l'ensemble des travailleurs migrants dans les pays du Nord, et 43 pour cent dans les pays du Sud¹. Des études démontrent que nombre d'entre elles trouvent du travail comme travailleuses domestiques dans des pays de transit ou de destination.

Selon les estimations du BIT², 67,1 millions de travailleurs domestiques sont employés dans le monde, parmi lesquels 11,5 millions sont des travailleurs migrants. Ces derniers représentent 17,2 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques et 7,7 pour cent de l'ensemble des travailleurs migrants dans le monde. En d'autres termes, en 2013, un travailleur domestique sur cinq était un travailleur migrant. Environ 74 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques migrants sont des femmes, soit environ 8,5 millions, alors qu'elles représentent 80 pour cent des travailleurs domestiques nationaux. A contrario, ces données démontrent qu'il est plus fréquent qu'un travailleur domestique de sexe masculin soit un travailleur migrant, plutôt qu'un ressortissant national.

La proportion de travailleurs migrants au sein des travailleurs domestiques varie de manière significative entre les différentes régions, notamment lorsqu'il s'agit de comparer les statistiques relatives aux femmes et aux hommes. Les pays ayant les revenus les plus élevés regroupent à eux seuls environ 80 pour cent des travailleurs domestiques migrants. Ces pays rassemblent 9,1 millions des 11,5 millions de travailleurs domestiques migrants estimés dans le monde, ce qui représente au total presque 80 pour cent d'entre eux. La figure 1 présentent une vue d'ensemble de la répartition de ces travailleurs, en fonction de leur sexe et de la région géographique.

Les données disponibles pour les régions et les pays choisis démontrent également une corrélation entre l'augmentation de la participation des travailleurs migrants dans le secteur du travail domestique et la croissance de ce secteur³, et plus généralement de ce qui est communément dénommé «l'économie de service à la personne». Par exemple, les travailleuses migrantes, originaires en majorité des pays d'Europe de l'Est, représentent plus de 80 pour cent des 800 000 travailleurs domestiques enregistrés en Italie, avec une augmentation impressionnante de leur nombre qui a été multiplié par quatre entre 1994 et 2001. Cette augmentation vise aussi bien le nombre de travailleurs domestiques que la proportion de travailleurs migrants parmi eux, comme l'illustre la figure 2⁴.

Un phénomène similaire, bien que lié à des contextes socio-économiques et législatifs différents, peut être observé dans d'autres parties du monde. En effet, une forte augmentation du nombre de travailleurs domestiques⁵ a également été observée dans les Etats arabes durant ces dernières décennies⁶. En 2013, les travailleurs migrants représentaient 82,7 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques dans la région. En Asie, il a été estimé qu'environ 21,5 millions de personnes étaient employées comme travailleurs domestiques en 2010, ce qui représente une augmentation par rapport aux 13,8 millions de travailleurs estimés en 2008. D'après les estimations récentes du BIT, les travailleurs migrants représentent 24,7 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques de l'Asie du Sud-est et du Pacifique, 7,5 pour cent en Asie de l'Est (Chine comprise) et 6,9 pour cent en Asie du Sud (Inde comprise)⁷.

Ces chiffres ne représentent que la partie émergée de l'iceberg, dans la mesure où les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière échappent souvent aux statistiques. Aujourd'hui, on estime qu'entre 30 et 40 millions de travailleurs migrants dans le monde sont en situation irrégulière⁸ et bien qu'il soit impossible d'estimer leur nombre avec certitude, il est admis que le caractère largement informel du secteur du travail domestique attire un grand nombre de travailleuses migrantes en situation irrégulière, ce qui les expose davantage à des

¹ Il n'existe aucune définition officielle du «Nord» ou du «Sud», mais à des fins statistiques, l'UNDESA définit le Nord et le Sud en se basant sur les classifications réalisées par les Nations Unies entre les pays développés et les pays en développement, qui classent parmi les pays du Nord, les régions les plus développées, comme l'Europe et l'Amérique du Nord, alors que les pays du Sud regroupent quant à eux les régions moins développées, comme l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie (exception faite du Japon) et l'Océanie (exception faite de l'Australie et de la Nouvelle Zélande).

² Voir BIT, *Estimations mondiales des travailleurs migrants et des travailleurs domestiques migrants. Résultats et méthodologie*, 2015.

³ Voir E. Castagnone, E. Salis, & V.Premazzi, *Promoting integration for migrant domestic workers in Italy*, BIT, Genève, 2013. Voir également M. Abrantes: *Les travailleurs domestiques en Europe: que disent les chiffres?* Revue internationale du Travail, 2012.

⁴ E. Castagnone, E. Salis, & V.Premazzi, *op. cit.*, 2013

⁵ Le nombre de travailleurs domestiques a augmenté de 1,1 millions en 1995 à 2,1 millions en 2010 selon les estimations du BIT. Voir: BIT, «Statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique», 2013.

⁶ A noter que l'estimation du nombre de travailleurs domestiques effectué en 2010 a utilisé le regroupement régional du «Moyen Orient» comme référence, tandis que l'estimation de 2013 utilise le regroupement régional «Etats arabes», qui inclus deux pays de plus.

⁷ Voir BIT, *Estimations mondiales et régionales des travailleurs migrants et des travailleurs domestiques migrants, publication à venir*.

⁸ Voir: HCDH: *The Economic, Social And Cultural Rights Of Migrants In An Irregular Situation*, 2014, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-1_en.pdf

Figure 1. Répartition des travailleurs domestiques au sein des sous-régions

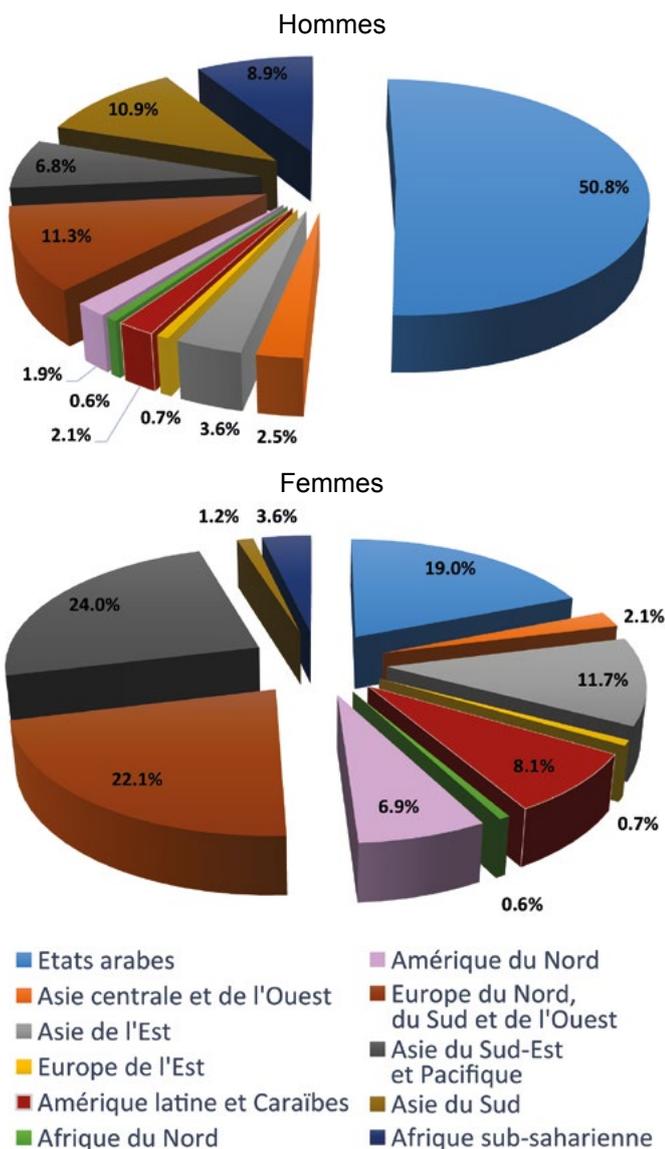
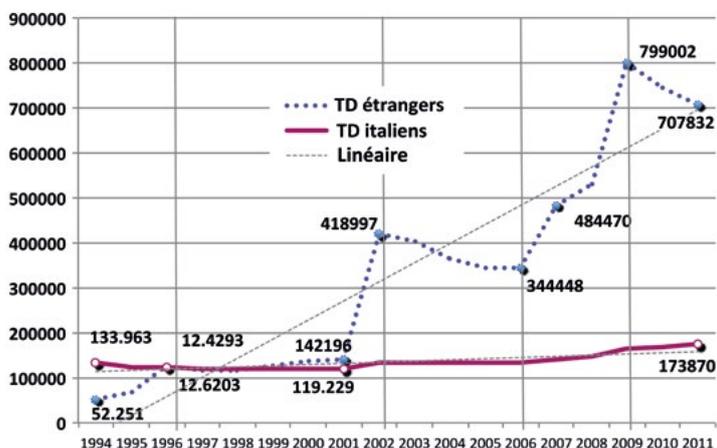


Figure 2. Travailleurs domestiques en Italie



Source: INPS (données recueillies entre 1994-2001 à Colombo et entre 2002 et 2011 par l'Observatorio sui lavoratori domestici, figurant dans Castagone, E.; Salis, E.; et Premazzi, V., Promoting integration for migrant domestic workers in Italy, BIT, Genève, 2013.

conditions de travail déplorables, et à d'autres formes d'exploitation et de pratiques abusives⁹.

Enfin, quelques soient les formes et les schémas de leurs trajectoires migratoires, les travailleuses migrantes entrent sur le marché du travail des pays de destination, et en tant que travailleuses doivent surmonter des défis spécifiques, malgré la situation vulnérable dans laquelle elles se trouvent, comme cela est exposé ci-après.

Les travailleurs domestiques migrants et la chaîne mondiale des soins: enjeux et défis politiques

Facteurs contribuant à la migration des femmes dans le secteur du travail domestique

L'inégalité de revenus au sein même des pays et d'un pays à l'autre, le vieillissement de la population et l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail dans les pays de destination, auxquels s'ajoutent une main d'œuvre flexible et une répartition traditionnelle des rôles entre les femmes et les hommes au sein des familles et des sociétés de nombreux pays du monde, ont abouti à une demande accrue dans le domaine des services à la personne. Les travailleuses migrantes originaires de pays à faibles revenus ont massivement pourvu ces offres d'emploi, souvent en contrepartie de faibles revenus et de conditions de travail déplorables.

Poussées par l'absence d'opportunités en matière de travail décent, ainsi que par les inégalités croissantes au sein des foyers, les travailleuses se sont mises à la recherche d'un emploi dans les pays plus riches, attirées par la perspective d'un travail rémunéré ou d'un salaire plus élevé. Ces travailleuses laissent souvent derrière elles de jeunes enfants et des parents plus âgés qu'elles confient à d'autres membres de leur famille (généralement des femmes) qui bénéficient de l'aide financière des travailleuses migrantes grâce à leur salaire ou à l'envoi de fonds, car l'accès aux aides sociales est généralement restreint ou inexistant, tant dans le pays d'origine que dans le pays de destination.

Ce phénomène a conduit à l'émergence d'une chaîne mondiale des soins, qui non seulement laisse inchangée la composition des travailleurs domestiques à l'échelle mondiale, représentée majoritairement par des femmes, mais entraîne également des conséquences importantes au niveau de l'économie, de la société et de la culture dans

⁹ Pour une évaluation de la situation des travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière en Europe, voir: *Migrants in situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique: les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses Etats membres*, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2011.

les pays de destination, de transit et d'origine, ainsi que sur les travailleurs migrants eux-mêmes et leurs familles.

Défaillances au niveau de la gouvernance de la migration de main d'œuvre et de la cohérence politique

Le principal défi en termes de travail décent pour les travailleurs domestiques migrants réside dans le fait qu'ils se trouvent au carrefour de deux pays souverains qui ont souvent des intérêts, des objectifs politiques et des cadres juridiques divergents, voire opposés, en ce qui concerne les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants. En outre, les politiques et les institutions gouvernant l'offre et la demande pour les services de ménage et de soins à la personne sont souvent incohérents par rapport aux politiques et aux institutions gouvernant la migration de main d'œuvre. Ainsi, des politiques ou des procédures trop restrictives ou contraignantes en matière d'immigration, notamment par le recours à des dispositifs de migrations temporaires pour répondre aux besoins structurels du marché du travail, notamment dans le secteur du travail domestique, peut inciter les travailleurs domestiques à immigrer de manière irrégulière et/ou à tomber dans la migration et l'emploi clandestins. L'absence ou les défaillances existantes au sein des structures de gouvernance, auxquels s'additionnent les objectifs contradictoires des politiques en matière de migration, d'emploi et de soins finissent par avoir un impact négatif et disproportionné sur les travailleurs migrants.

Les lacunes en matière de protection tout au long du processus migratoire

Un certain nombre de facteurs politiques et institutionnels aggravent l'exposition des travailleurs domestiques migrants aux abus, parmi lesquels l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application des législations du travail nationales, le faible niveau de réglementation des agences de recrutement et leurs frais élevés qui contribuent à l'endettement des travailleurs migrants, les politiques liant le travailleur à un seul employeur individuel (dans le cadre notamment du système de parrainage mis en place au Moyen-Orient, à Singapour et dans d'autres pays), les politiques sociales qui transfèrent la charge de prendre soin des membres du ménage à des familles privées sans offrir de soutien institutionnel et/ou de cadres juridiques adéquats, l'absence ou le manque de reconnaissance des compétences et des diplômes, ainsi que les politiques d'immigration restreinte ou choisie.

Les données du BIT démontrent que le secteur du travail domestique reste l'un de ceux où les travailleurs sont le moins protégés par la législation du travail nationale ou pâtissent plus particulièrement du faible degré du contrôle et de l'application des législations existantes¹⁰. Même lorsque ce secteur entre dans le champ d'application de la législation du travail, les travailleurs migrants, et plus particulièrement ceux en situation irrégulière, peuvent en être exclus ou faire face à des difficultés spécifiques au niveau de l'accès à la justice pour dénoncer les pratiques abusives dont ils sont victimes.

Dans certains cas, les lacunes au niveau de la protection sont davantage liées aux systèmes de gouvernance migratoire qu'aux cadres juridiques applicables à ce secteur. En effet, malgré la demande soutenue, il est fréquent que les pays de destination ne reconnaissent pas les besoins du marché du travail dans ce secteur spécifique¹¹, et qu'ils aient une tendance progressive à restreindre les canaux de l'immigration, en partant du principe que les besoins du marché du travail en main d'œuvre a priori peu qualifiée peuvent être satisfaits par la main d'œuvre locale. La fermeture des circuits de l'immigration régulière, en dépit de la demande existante, peut encourager l'immigration irrégulière et indirectement faciliter les activités des passeurs et des trafiquants, augmentant ainsi l'informalité des travailleurs domestiques migrants ainsi que leur vulnérabilité à l'exploitation et aux abus, notamment en ce qui concerne la violence à l'égard des femmes.

Dans d'autres cas, la migration dans le secteur du travail domestique est directement ou indirectement encouragée par les pays d'origine et de destination, mais laissée en grande partie à la discrétion des agences de recrutement privées, dont le rôle dans les processus migratoires s'est considérablement intensifié au cours de la dernière décennie, en particulier en Asie et au Moyen-Orient¹². Ainsi, au Liban, le nombre d'agences de recrutement pour les travailleurs domestiques enregistrées a augmenté de 12 en 1997 à 543 en 2013¹³.

La croissance de ce secteur dans le monde ne se fait toutefois pas sans dommage. En effet, de récents rapports ont mis en exergue certaines pratiques abusives exercées des agences de recrutement peu scrupuleuses et des intermédiaires informels agissant en dehors des cadres légaux et réglementaires¹⁴. Les abus signalés concernent, notamment, la tromperie sur la nature et les conditions de travail, l'imposition de frais à la charge des travailleurs,

¹⁰ BIT, *Travailleurs domestiques dans le monde, 2013*, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang-en/index.htm

¹¹ *Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique: les défis en matière de droits fondamentaux pour l'Union européenne et ses Etats membres*, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2011

¹² T. Gammeltoft-Hansen et N. N. Sorensen (eds), *The Migration Industry and the Commercialisation of International Migration*, Routledge, Londres, 2012.

¹³ Katharine Jones, *For a Fee: The business of recruiting Bangladeshi women for domestic work in Jordan and Lebanon*, BIT, 2015

¹⁴ *Ibid.*

la servitude pour dettes liée au remboursement des frais et des emprunts relatifs au recrutement, la rétention de passeports, les dépôts de garantie et les retenues sur salaire illégaux, les remplacements de contrat, le recours à la menace si les travailleurs souhaitent quitter leurs employeurs, associés à la peur de l'expulsion du pays, et dans certains cas des violences physiques et sexuelles.

Attitudes et comportements discriminatoires

Des normes et des valeurs sociales, politiques et culturelles sur la question du travail rémunéré et non rémunéré des femmes et de leur place dans la société sont à l'origine de ces défaillances en matière de gouvernance, ce qui façonne non seulement les comportements et les attitudes individuels, mais également le contenu de la législation et des politiques applicables. Les pratiques abusives et discriminatoires peuvent être étroitement liées aux caractéristiques individuelles des travailleurs et des employeurs et au niveau d'information qu'ils ont reçu au sujet de leurs droits et de leurs obligations respectives.

Les travailleurs domestiques migrants peuvent être confrontés à des barrières linguistiques et culturelles spécifiques les empêchant de connaître la législation applicable et les caractéristiques socioculturelles de leur pays de destination. Ces travailleurs ont tendance à être isolés des autres employés et prestataires de service, éloignés de leur famille et des réseaux d'autres travailleurs domestiques, et jouissent d'une liberté de mouvement limitée, en particulier lorsque les employeurs confisquent leur passeport ou leur permis de travail, ou encore lorsqu'ils sont en situation irrégulière dans le pays de destination. Des études démontrent l'importance des écarts de salaire entre les travailleurs domestiques nationaux et les travailleurs domestiques migrants, et parfois même au sein des travailleurs domestiques migrants en fonction de leur nationalité¹⁵. En aucun cas ces différences ne peuvent se résumer aux différences d'éducation, de formation et d'expérience professionnelle.

Une autre difficulté tient au fait d'imposer des tests médicaux obligatoires, en particulier en ce qui concerne les tests de dépistage du VIH/SIDA et les tests de grossesse, ce qui constitue une discrimination au regard du droit international.

Les employeurs ne représentent pas non plus un groupe homogène du point de vue socio-économique et culturel et, compte tenu des spécificités du travail domestique, ces employeurs ont souvent du mal à considérer qu'ils sont engagés dans une relation d'emploi et ont des attentes différentes en ce qui concerne les types de compétences et de comportements qu'ils recherchent chez ces travailleurs.

Sélection d'approches et de pratiques prometteuses

Avant de décrire les politiques et les approches destinées à protéger les travailleurs domestiques migrants et à permettre leur émancipation, il est important de souligner que pour que la migration constitue davantage une option qu'une obligation, la création d'opportunités de travail décent dans le pays d'origine est un élément essentiel. La création d'emplois productifs et décents pour les femmes, ainsi que l'ensemble des efforts destinés à professionnaliser, à formaliser et à reconnaître la valeur du travail domestique dans les pays d'origine, doivent être appréhendés dans le cadre d'une stratégie plus globale visant à permettre à l'ensemble des femmes et des hommes d'exercer leur droit de travailler dans leur propre pays d'origine dans des conditions de liberté et d'égalité.

Parallèlement, en cas de migration de main d'œuvre, les gouvernements des pays d'origine et de destination ont une responsabilité commune afin de garantir le caractère équitable et efficace de leur gouvernance migratoire, tout en s'assurant que les droits au travail soient pleinement respectés et que cette migration réponde aux besoins des différents marchés du travail. Les droits individuels des travailleurs migrants à jouir de conditions de travail décentes et équitables sont essentiels pour maximiser leurs contributions au développement économique et social.

Afin d'atteindre ces objectifs, les pays d'origine et de destination ont généralement deux options principales: adopter des mesures de réglementation ou mettre en place des services d'assistance. La partie suivante fournit des exemples sur ces deux types de mesures d'ordre politique.

I. Protéger les droits des travailleuses migrantes tout au long du processus migratoire

Élargir le champ d'application de la législation du travail nationale et assurer la cohérence des lois sur l'immigration

Dans un contexte mondial d'exclusion généralisée des travailleurs domestiques de la protection du droit du travail, élargir le champ d'application de la législation du travail nationale aux travailleurs domestiques, conformément à la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, de l'OIT (C189), représente un pas important dans cette direction. Cette démarche conduit à reconnaître que le travail domestique est un travail comme les autres, ce qui a pour corollaire de garantir notamment, sans aucune discrimination basée sur la nationalité, le droit de ces travailleurs à un salaire convenable, à des heures de travail limitées, à des périodes de repos et

¹⁵ Voir Oishi: *Women in Motion: Globalization, State Policies, and Labor Migration in Asia*, Stanford University Press, Stanford, 2005. Voir également Nicola Piper, dans: *Contributions Of Migrant Domestic Workers To Sustainable Development*, ONU Femmes, 2013.

de congés suffisantes, à la liberté de disposer de leur temps en dehors des heures de travail, à une vie privée et familiale et à conserver leur pièce d'identité et leurs documents de voyage.

Ces dernières années, un grand nombre de pays de destination ont entrepris des réformes d'ordre politique et législatif soit pour étendre le champ d'application de la législation du travail nationale, soit pour adopter une réglementation spécifique aux travailleurs migrants afin de leur accorder des conditions de travail qui ne soient pas moins favorable que celles des autres travailleurs¹⁶. La ratification de la C189 a dans de nombreux cas permis d'accompagner et d'encourager les réformes législatives. Par exemple, en Afrique du Sud, l'un des premiers pays à avoir ratifié la C189, l'adoption de la Décision sectorielle n°7 de 2002 relative aux travailleurs domestiques a permis d'encourager la formalisation de ce secteur et d'améliorer sensiblement le niveau de salaire et leurs autres conditions de travail¹⁷. En Espagne, le gouvernement a promulgué un décret royal qui étend certaines protections aux travailleurs domestiques et facilite leur accès aux régimes de sécurité sociale¹⁸. En Asie, la législation du travail à Hong-Kong, qui garantit aux travailleurs domestiques étrangers des droits et une protection identiques à ceux dont jouissent les travailleurs domestiques nationaux, et le contrat-type d'emploi prévoient des droits et des obligations en matière de logement, de salaire, de périodes de repos et de congés, d'assurances en cas de maladie et d'accident, de frais de déplacement, de protection de la maternité, et de licenciement¹⁹.

En même temps, accorder aux travailleurs domestiques la protection prévue par la législation du travail nationale peut ne pas suffire à garantir aux travailleurs migrants l'accès aux opportunités en matière de travail décent dans ce secteur, soit parce que la législation en matière d'immigration prévaut sur la législation du travail comme cela est souvent le cas (notamment pour les travailleurs migrants en situation irrégulière), soit en raison des politiques d'admission restrictives en matière d'immigration qui ne tiennent pas suffisamment compte des besoins du marché du travail. Certains pays, comme

par exemple la Belgique, ont ajusté leurs politiques d'immigration aux besoins du marché du travail et ainsi conditionné l'entrée des travailleurs migrants à la pénurie de main d'œuvre sur le marché du travail. Il est toutefois important de signaler que généralement ces études de situation ont tendance à sous-estimer le fait que l'attractivité du secteur du travail domestique demeure faible pour la main d'œuvre nationale. De la même manière ces études peuvent exiger des employeurs qu'ils démontrent qu'aucun travailleur national n'est en mesure de satisfaire aux exigences d'un emploi déterminé, ce qui est souvent excessivement compliqué à démontrer pour un employeur dans le secteur du travail domestique²⁰.

S'attaquer à l'informalité et à la situation irrégulière des travailleurs

La situation irrégulière des travailleurs et le caractère informel de l'emploi sont généralement deux caractéristiques importantes de la situation dans laquelle se trouvent les travailleurs domestiques migrants. En l'absence de voies ou de systèmes réguliers permettant de garantir un placement adéquat dans l'emploi, les flux de migration irrégulière et l'informalité sont tolérés dans les faits, si ce n'est au final encouragés. Il est essentiel de combiner des interventions politiques coordonnées pour promouvoir la formalisation dans le secteur du travail domestique et réduire ainsi l'immigration irrégulière. A cette fin, il est nécessaire d'investir dans les services publics sociaux et de les réformer, tout en prévoyant des canaux légaux en matière d'immigration basée sur une évaluation approfondie des besoins du marché du travail, en supprimant les politiques qui lient le travailleur à un seul employeur individuel et en facilitant leur mobilité sur le marché du travail, en simplifiant les réglementations et les procédures en matière d'immigration et d'emploi qui sont excessivement bureaucratiques, en établissant des services efficaces permettant une meilleure adéquation entre les compétences disponibles et les besoins du marché du travail, et en adoptant des politiques fiscales ou des aides publiques destinées à réduire les coûts pour les employeurs. A cet égard, afin de promouvoir la formalisation dans l'emploi, en Suisse, le canton de Genève a adopté un système de chèque-service²¹ qui peut être utilisé par

¹⁶ Voir: BIT, *Travailleurs domestiques dans le monde, 2013*, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/travail/Whatsnew/WCMS_173363/lang--en/index.htm

¹⁷ Voir: *Décision sectorielle n°7 sur le site Internet officiel du ministère du Travail de la République d'Afrique du Sud*, disponible à (uniquement en anglais): <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

¹⁸ Voir: *Developments in Law and Practice 2012: Spain approves new regulations for domestic employees on the legislative reform*, BIT, 2012, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_173686.pdf

¹⁹ Voir: *Points to Note for Employers on the Employment of Foreign Domestic Helpers*, Gouvernement de Hong-Kong, disponible à (uniquement en anglais): [http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/PointToNotesForEmployersOnEmployment pour cent28FDH pour cent29.pdf](http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/PointToNotesForEmployersOnEmployment%20pour%20cent28FDH%20pour%20cent29.pdf)

²⁰ Pour une analyse des différentes directives sectorielles d'approche sélective de l'UE pour des catégories distinctes de travailleurs migrants (travailleurs qualifiés, travailleurs saisonniers, chercheurs et étudiants, et travailleurs détachés temporairement par leur entreprise) et la restriction des canaux d'entrée légaux des travailleurs domestiques migrants, notamment sur l'évaluation de la situation du marché du travail, voir Triandafyllidou, A. and Marchetti, *Europe 2020: Addressing Low Skill Labour Migration at times of Fragile Recovery*, Centre Robert Schuman de l'Institut universitaire européen, 2014, disponible à (uniquement en anglais): http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/31222/RSCAN_PP_2014_05.pdf?sequence=1

²¹ Voir: *Formaliser le travail domestiques par l'utilisation des chèques services*, BIT, disponible à: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_220713.pdf

les employeurs pour recruter régulièrement des travailleurs domestiques et leur assurer une protection sociale, même si ces travailleurs sont en situation irrégulière. Les procédures de régularisation, comme celles qui ont eu lieu en Espagne en 2005²² et en Italie en 2002 et en 2009²³, ont permis à des milliers de travailleurs domestiques migrants de jouir d'un cadre juridique davantage protecteur.

Réglementer et contrôler les pratiques en matière de recrutement

La réglementation, le contrôle et la surveillance du recrutement des travailleurs migrants, ainsi que la réduction des coûts liés à la migration de main d'œuvre, peuvent aider à s'assurer que les travailleurs migrants ne tombent pas aux mains de recruteurs sans scrupules ou leur imposant des pratiques abusives, ou encore d'organisations criminelles se livrant à la traite des personnes. Ces actions devraient figurer parmi les priorités des gouvernements.

Bien que le cadre juridique international indique clairement que les frais liés au recrutement ne doivent pas être à la charge du travailleur²⁴, cette pratique demeure assez répandue au niveau mondial et est également toujours autorisée par la législation nationale de certains pays, même si dans ce cas là un plafond est généralement fixé quant au montant de ces frais. En outre, même dans les cas où les travailleurs migrants n'ont pas officiellement l'obligation de payer des frais liés au recrutement, des «dépôts de garantie» ou des «obligations» sont parfois exigés en lieu et place des frais, ce qui a également pour conséquence de participer à l'endettement des travailleurs migrants.

Au regard de ces difficultés, les gouvernements peuvent décider de réglementer les services de recrutement et de placement, ce que certains d'entre eux ont déjà fait, et de concentrer leurs efforts pour s'assurer que la législation existante soit appliquée. Ainsi, le gouvernement royal du Cambodge a, par exemple, adopté huit décrets ministériels

sur un grand nombre de questions liées à la protection des travailleurs migrants, qui prévoient notamment un mécanisme permettant d'évaluer les agences de recrutement en fonction de leurs pratiques, des services d'orientation pour les travailleurs avant leur départ, des contrats de travail, des placements dans l'emploi, une assistance dans le pays de destination et des procédures de rapatriement, tout en réglementant le montant et l'utilisation des dépôts de garantie, et en rendant les agences de recrutement privées responsables du traitement des travailleurs migrants grâce aux inspections de routine²⁵. Dans d'autres pays, les agences de recrutement privées respectueuses de la législation qui font face à des pratiques de concurrence déloyale de la part d'autres entreprises ont adopté des initiatives en matière d'autorégulation, ainsi que des codes de conduite.

Minimiser les coûts relatifs à la migration ne signifie pas seulement réglementer strictement et simplifier les pratiques dans le domaine du recrutement, mais également maximiser les revenus des travailleurs migrants en s'assurant qu'ils bénéficient des mêmes conditions de travail que celles des travailleurs nationaux, notamment en ce qui concerne le salaire, le temps de travail et la protection sociale. Par exemple, certains pays, comme le Chili, appliquent la législation nationale sur le salaire minimum aux travailleurs domestiques, quelque soit leur nationalité ou leur statut migratoire, et disposent d'une législation stricte interdisant ou limitant le paiement en nature, comme cela est le cas en Suisse²⁶ et en France²⁷, ou encore les retenues sur salaire, comme cela est le cas à Hong-Kong²⁸.

Organiser des activités de formation et d'information avant le départ afin de permettre aux travailleurs migrants de prendre des décisions éclairées et faciliter leur intégration dans le pays de destination

Les pays d'origine ont généralement adopté des mesures destinées à promouvoir la formation et l'information des travailleurs migrants avant leur départ afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées et leur fournir

²² Voir: Arango J, Díaz Gorfinkiel and Mualhi, D., *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*, BIT, 2013

²³ Voir E. Castagnone, E. Salis, & V. Premazzi, *Promoting integration for migrant domestic workers in Italy*, BIT, Genève, 2013.

²⁴ La convention (n°181) sur les agences d'emploi privées, 1997, de l'OIT interdit spécifiquement aux agences d'emploi privées de mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, tout honoraire ou frais (art. 7).

²⁵ Voir une compilation des huit règlements ministériels, disponible à (uniquement en anglais): <http://apmigration.ilo.org/resources/cambodian-prakas-ministerial-orders-2> Ces règlements couvrent les domaines suivants:

- Prakas 45/13 sur l'utilisation du sous-décret 190 sur l'envoi de travailleurs cambodgiens à l'étranger par l'intermédiaire d'agences de recrutement privées
- Prakas 46/13 sur les procédures de recrutement et la formation destinée à l'orientation avant le départ
- Prakas 47/13 sur les agences de recrutement privées
- Prakas 249 sur le mécanisme servant à recevoir les plaintes des travailleurs migrants
- Prakas 250 sur l'inspection des agences de recrutement privées
- Prakas 251 sur les sanctions et les récompenses accordées aux agences de recrutement privées
- Prakas 252 sur les services fournis sur place par l'agence de recrutement privée et le rapatriement des travailleurs
- Prakas 253 sur la promulgation de normes minimum sur le contrat relatif aux services de placement à l'étranger (y compris l'Annexe contenant un contrat sur les services de placement)

²⁶ Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du 20 Octobre 2010, disponible à: <http://www.admin.ch/ch/f/as/2010/5053.pdf>

²⁷ Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, disponible à: http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCNSPE.pdf

²⁸ Voir: Government leaflet on Foreign Domestic Helpers Rights and Protection under the Employment Ordinance, disponible à (uniquement en anglais): http://www.labour.gov.hk/eng/public/wcp/FDHLeaflet_Eng.pdf

des informations fiables sur leurs droits et obligations à chacune des étapes du processus migratoire, sur les services d'assistance à leur disposition, ainsi que sur les principales normes socioculturelles en vigueur dans les pays de destination. Les gouvernements peuvent décider que la participation gratuite à ces activités de formation avant le départ est une condition préalable à l'obtention des documents nécessaires à l'émigration, tout en élaborant des campagnes de sensibilisation et d'information destinées à entrer en contact avec les travailleuses migrantes potentielles au moment où elles doivent se décider éventuellement à émigrer. Les activités de formation obligatoires avant le départ ne doivent pas a contrario représenter une dépense supplémentaire à la charge des travailleurs migrants. Aux Philippines, par exemple, le gouvernement a élaboré un dispositif de protection complet qui couvre toutes les étapes du processus migratoire, comprenant un programme d'orientation obligatoire pour les travailleurs qui sont sur le point d'émigrer pour aller travailler à l'étranger. Ce programme cherche à faciliter l'arrivée en douceur et l'intégration des travailleurs dans leur pays de destination, en leur apprenant les mécanismes de défense de leurs droits en cas de difficultés avec leur employeur, et leur fournissant d'autres informations essentielles afin de prévenir d'éventuels problèmes de santé. Ce programme vise également à améliorer les compétences des travailleurs grâce à une formation spécifique pour les secteurs vulnérables, et notamment pour le secteur du travail domestique.

Adopter un contrat-type de travail

Afin de renforcer la protection des travailleurs, certains pays de destination, tels que notamment la Malaisie²⁹, Hong-Kong³⁰, le Liban et la Jordanie³¹, ont adopté des contrats-types de travail³² et conclus des accords bilatéraux avec les pays d'origine (comme cela est notamment le cas pour les accords entre l'Arabie saoudite et les Philippines, d'une part, et l'Inde, d'autre part³³). L'élaboration d'un «contrat-type de travail» est spécifiquement visée par la recommandation n° 201 et leur adoption a été accueillie comme un pas de plus vers la formalisation de la relation de travail et la promotion de l'égalité de traitement entre les travailleurs migrants et les travailleurs nationaux, basée

sur les normes minimum. Les contrats-types de travail ne sont toutefois souvent pas conformes aux exigences minimum requises par la C189 et ils offrent généralement une protection moindre que celle garantie par la législation nationale du travail, dans la mesure notamment où il ne sera pas possible de faire exécuter cette protection de la même manière. Bien que ces interventions puissent être considérées comme des mesures positives en matière de protection, il est important de signaler qu'elles devraient toutefois intervenir en complément de la législation du travail, et qu'elles ne suffisent pas à elles seules à garantir une protection juridique adéquate.

Offrir des services consulaires et d'assistance juridique spécialisés afin de garantir un meilleur accès à la justice

Les travailleuses migrantes doivent surmonter de nombreux défis avant pouvoir réellement avoir accès à la justice. Dans ces circonstances, les gouvernements ont la possibilité de renforcer leurs mécanismes de contrôle et de surveillance, notamment en ce qui concerne l'inspection du travail, et d'offrir des services d'assistance, y compris des lignes d'assistance téléphonique dans plusieurs langues et des refuges sûrs pour les victimes de traitements abusifs, notamment de traite des personnes, ainsi que des services de conseils juridiques et de représentation devant les tribunaux. Par exemple, à New York, la ligne d'assistance téléphonique interactive «New Day New Standard»³⁴ est accessible aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs pour les informer de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la Charte des droits des travailleurs domestiques de novembre 2010³⁵. Un nombre croissant de pays d'origine offrent des services d'assistance à leurs ressortissants par l'intermédiaire de leurs services consulaires et ambassades. La nomination d'attachés du travail et «d'assistants sociaux» dans les pays où un nombre important de travailleurs migrants sont présents peut être qualifié de bonne pratique en faveur de la protection des travailleurs. Il est toutefois nécessaire d'assurer une formation spécifique au personnel des consulats et des ambassades pour les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'identification des victimes de traite des personnes. Des mécanismes de

²⁹ Voir le contrat-type de travail en Malaisie, disponible à (uniquement en anglais): [http://www.mm2h.gov.my/pdf/Contract pour cent20of pour cent20Employment.pdf](http://www.mm2h.gov.my/pdf/Contract%20of%20Employment.pdf)

³⁰ Voir le contrat-type de travail à Hong-Kong, disponible à (uniquement en anglais): <http://www.immd.gov.hk/eng/forms/hk-visas/foreign-domestic-helpers.html>

³¹ Voir: Elizabeth Frantz, *Breaking the Isolation: Access to Information and Media Among Migrant Domestic Workers in Jordan and Lebanon*, Fondation pour une société ouverte, 2014, disponible à (uniquement en anglais): <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/migrant-workers-information-report-20140223.pdf>

³² Voir: *Migrant Forum in Asia (MFA), Note d'information n°1: Responding to emerging and critical issues, Standardised contract for migrant domestic workers*, disponible à (uniquement en anglais): <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/131/PB1.pdf>

³³ L'adoption d'un contrat-type de travail est spécifiquement prévue par l'article 3 de l'accord bilatéral conclu entre le Royaume d'Arabie saoudite et la République des Philippines, disponible à (uniquement en anglais): [http://www.poea.gov.ph/docs/PH pour cent20KSA pour cent20MOA.pdf](http://www.poea.gov.ph/docs/PH%20pour%20KSA%20pour%20MOA.pdf) Des dispositions similaires sont prévues par l'article 3 du Protocole d'entente signé entre le Royaume d'Arabie saoudite et la République de l'Inde, disponible à (uniquement en anglais): http://moia.gov.in/writereaddata/pdf/labour_Co-operation_Kingdom_Saudi_Arabia.pdf

³⁴ Voir description de la ligne d'assistance téléphonique sur le site Internet du MIT Center for Civic Media, disponible à (uniquement en anglais): <https://civic.mit.edu/blog/beckyh/case-study-ndns-voip-drupal>

³⁵ Voir: *About the Domestic Workers Bill of Rights Law*, NYS Department of Labour, 2010, disponible à (uniquement en anglais): <https://labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/about-domestic-workers-law.pdf>

Offrir une assistance juridique par l'intermédiaire des centres d'aide aux migrants dans la région du Bassin du Mekong

Dans la sous-région du bassin du Mékong, le gouvernement, les organisations de travailleurs et les partenaires de la société civile ont, avec l'assistance du BIT, mis en place des centres d'aide aux travailleurs migrants dans six pays ouverts aux travailleurs migrants pour les travailleurs qui souhaitent migrer ou qui sont déjà employés dans ces pays de destination afin de recevoir des conseils, des informations et une assistance juridique. Les plaintes sont reçues et administrées par ces centres et d'autres prestataires de service, ou le cas échéant transmises officiellement aux mécanismes de recours instaurés par le gouvernement. De ce fait, au cours des quatre dernières années, des indemnités pour un montant total de 2 millions de dollars US ont été ordonnées en compensation pour des versements de salaire insuffisants ou en réparation des accidents sur le lieu de travail dans environ 1 000 cas concernant plus de 6 000 travailleurs migrants, dont la moitié étaient des femmes. Des manuels de fonctionnement ont été élaborés pour ces centres et leur contenu pourrait être adapté afin de pouvoir être utilisés dans d'autres contextes.

renvoi efficaces (faisant appel parfois à la technologie de la téléphonie mobile) sont des éléments essentiels pour veiller à ce que ces cas soient portés en justice même après que le travailleur migrant soit reparti dans son pays d'origine.

Dans les pays de destination, les gouvernements, tels que notamment l'Arabie saoudite³⁶ et le Liban³⁷, les organisations de travailleurs, telles que le Congrès national des travailleurs du Sri Lanka, le Syndicat des travailleurs de la Barbade et l'Association des travailleurs philippins, et les organisations de la société civile offrent également des services d'assistance téléphonique gratuits dans différentes langues, à des fins d'information, de conseil et également pour recevoir les plaintes des travailleurs³⁸.

Les syndicats et les organisations de la société civile ont également pris des mesures concrètes pour offrir une assistance juridique et une représentation aux travailleurs migrants devant les tribunaux, en permettant notamment la mise en place de mécanismes informels de résolution des conflits afin d'obtenir réparation en cas de violations.

Au Liban, où les organisations de la société civile se sont activement engagées afin d'offrir une assistance juridique aux travailleurs migrants et où des activités de sensibilisation et de formation des juges, des avocats et des organes chargés d'appliquer la loi ont été menées, le nombre de décisions judiciaires en faveur des travailleurs domestiques migrants a commencé à augmenter au cours de ces dernières années.

Promouvoir l'organisation

Étant donné que l'une des principales barrières à l'efficacité de la protection des travailleurs domestiques est leur absence de connaissances au niveau de leurs droits et de leur capacité à les exprimer, il est nécessaire de les aider à s'émanciper et de renforcer les structures et les organisations qui représentent les travailleuses migrantes. Les organisations de travailleurs domestiques de plusieurs pays rencontrent généralement des difficultés pour identifier et mettre en place les stratégies les plus efficaces leur permettant d'entrer en contact avec les travailleurs migrants et ainsi protéger leurs droits et représenter leur voix. Par exemple, à Hong-Kong, la Fédération des syndicats des travailleurs domestiques asiatiques (FADWU)³⁹ met en œuvre des actions ciblées destinées à entrer en contact avec les travailleurs domestiques migrants de différentes nationalités et les aider à s'organiser entre eux, quelque soit leur nationalité. Des actions similaires ont été mises en œuvre par HomeNet en Thaïlande⁴⁰, ainsi que par le syndicat sud-africain des travailleurs domestiques (SADSAWU)⁴¹.

En outre, de nouveaux espaces de dialogue et de coopération entre les différents types d'organisations de travailleurs et de la société civile doivent être créés afin de faire entendre la voix des travailleurs domestiques migrants et leur permettre d'être représentés. Dans certains cas, les organisations de travailleurs des pays d'origine ont conclu des accords bilatéraux avec des organisations de travailleurs présentes dans les pays de destination afin d'instaurer une coopération mutuelle et ainsi renforcer la protection des travailleurs. À cet égard, un accord bilatéral sur la main d'œuvre a été conclu en 2014 entre les organisations de travailleurs domestiques et les confédérations syndicales du Paraguay et de l'Argentine afin de promouvoir le travail décent des

³⁶ En 2014, la création d'une ligne d'assistance téléphonique, au sein du ministère du Travail, pour les travailleurs domestiques recherchant de l'aide et souhaitant déposer plainte, a été annoncée, même si son efficacité n'a pas encore été évaluée. Voir: <http://gulfnnews.com/news/gulf/saudi-arabia/saudi-arabia-mulls-helpline-for-domestic-workers-1.1321935>

³⁷ Voir: «ILO-funded hotline for women migrant domestic workers launched by Lebanon's Ministry of Labour», disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_377568/lang--en/index.htm

³⁸ Pour davantage d'informations sur les différents exemples de services offerts par les syndicats aux travailleurs domestiques, notamment au travers des lignes d'assistance téléphoniques gratuites, voir: *Un travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques. Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention n°189 de l'OIT et organiser les travailleuses et les travailleurs domestiques*, BIT, 2012, disponible à: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_189699.pdf

³⁹ Voir le site Internet de la FADWU: <http://www.fadwu.org/>

⁴⁰ Pour une description des caractéristiques et des activités de ce réseau, voir: M Mc Bride, *Thailand: Network of Domestic Workers in Thailand*, publié sur le site Internet de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), disponible à (uniquement en anglais): <http://www.idwfed.org/en/affiliates/asia-pacific/network-of-domestic-workers-in-thailand>

⁴¹ Voir cette bonne pratique référencée dans la base de données de l'OIT sur la migration de main d'œuvre, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=163

travailleurs domestiques paraguayens en Argentine⁴². Une déclaration et un plan d'action conjoint ont également été conclus entre les syndicats et les organisations de travailleurs domestiques du Lesotho, du Zimbabwe et de l'Afrique du Sud, en 2014, afin de promouvoir le travail décent des travailleurs domestiques migrants⁴³.

Promouvoir le retour et la réintégration socio-économique

Le retour des travailleurs domestiques migrants constitue également un vecteur potentiel de développement pour leur pays d'origine, si ces derniers arrivent à se réintégrer sur le marché du travail local. Les politiques destinées à réintégrer de manière durable les travailleurs domestiques migrants lors de leur retour dans le marché du travail de leur pays d'origine devraient comprendre des politiques actives du marché du travail bien ciblées, tenant compte des besoins des travailleuses afin de faciliter l'utilisation productive de leurs économies, ainsi que des compétences acquises et de leurs réseaux. A cet égard, les gouvernements du Sri Lanka et des Philippines ont adopté des politiques spécifiques d'aide au retour et à la réintégration des travailleurs migrants afin de s'assurer qu'ils soient effectivement réintégrés du point de vue social et économique grâce aux initiatives soutenues par le gouvernement.

II. Promouvoir la professionnalisation grâce à la formation et à la reconnaissance des qualifications et des compétences

Les travailleurs domestiques migrants manquent souvent d'informations précises sur les emplois disponibles dans le pays de destination et sur les compétences requises. De manière générale, ces travailleurs sont également insuffisamment formés avant leur départ et lors de leur arrivée. Les employeurs sont également rarement bien informés sur les différents types de qualifications et de compétences requises pour exercer cet emploi et, en règle générale, n'accordent donc aucune reconnaissance ou valeur à ces compétences. Ce décalage entraîne des tensions dans les ménages privés. Afin de surmonter ces difficultés, certains pays investissent dans des programmes et des politiques destinés à la professionnalisation des travailleurs domestiques afin de les doter de différents types de qualifications et de compétences requis pour l'emploi, et ainsi contribuer à reconnaître la valeur attribuée à leur travail. Ces programmes, proposés

Formation professionnelle et renforcement des compétences des travailleurs domestiques migrants

Le gouvernement de l'Argentine, grâce à l'assistance du BIT, a mis à jour ses modules de formation professionnelle pour les travailleurs domestiques, en incluant les dispositions de la C189, de nouvelles réglementations, des informations sur la situation des travailleurs domestiques migrants et en renforçant la formation sur le thème des droits et de l'organisation. Ce module contient des références à la situation et aux droits des travailleurs migrants. Les nouveaux modules serviront de base pour le programme national de formation professionnelle des travailleurs domestiques mis en œuvre par le ministère du Travail. En parallèle, les autorités du Paraguay ont conclu un accord de collaboration afin de concevoir un programme de formation professionnelle ayant un contenu similaire, afin que les qualifications et les diplômes des travailleurs domestiques soient reconnus dans ces deux pays. Aligner les programmes de formation en Argentine et au Paraguay permettra de faciliter la reconnaissance mutuelle des compétences tant dans le pays de destination qu'après le retour du travailleur dans son pays d'origine.

tant par les pays d'origine que de destination, prévoient souvent une formation linguistique et bénéficient parfois de la participation d'anciens travailleurs migrants venus partager leur expérience. Ainsi, au Sri Lanka, le BIT a apporté son assistance à l'élaboration d'un programme de formation préalable au départ, spécifique pour les travailleurs domestiques, et qui contient différents modules sur le ménage, les soins aux personnes et aux animaux domestiques, ainsi que l'acquisition de connaissances linguistiques de base et de compétences financières et budgétaires. Cette formation est offerte par les 27 centres gouvernementaux de formation préalable au départ⁴⁴.

En parallèle, les pays d'origine et de destination ont adopté des évaluations obligatoires des qualifications et des normes de compétence pour le secteur du travail domestique et se sont engagés à promouvoir leur reconnaissance au-delà des frontières. Par exemple, le gouvernement des Philippines exige qu'avant l'envoi d'un travailleur à l'étranger, ce dernier ou cette dernière ait obtenu un diplôme attestant de ses «compétences de base», à savoir, le ménage, la lessive et le repassage, la préparation de plats chauds et froids, et le service de nourriture et de boissons chaudes et froides⁴⁵.

⁴² Voir résumé du BIT: *Bi-national Agreement Promoting a Decent Work for Migrant Domestic Workers in migration corridor Paraguay – Argentina*, BIT, 2015, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/newsitem/wcms_383894.pdf

⁴³ Voir cette bonne pratique référencée dans la base de données de l'OIT sur la migration de main d'œuvre, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=163

⁴⁴ Vingt-neuf «guides préalables au départ pour le formateur et l'apprenti», disponibles dans plusieurs langues, ont été élaborés à l'issue d'un partenariat entre le BIT et le Bureau sri-lankais de la main-d'œuvre à l'étranger. Voir cette bonne pratique référencée dans la base de données de l'OIT sur la migration de main d'œuvre, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=152

⁴⁵ Voir: «Question & Answer: Hsw Protection And Welfare Enhancement Reform Package» sur le site Internet de l'Agence philippine pour l'emploi d'outre-mer (POEA), disponible à (uniquement en anglais): http://www.poea.gov.ph/hsw/q&a_hsw.html

Un modèle régional de normes de compétences pour les travailleurs domestiques a également été élaboré par le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique. Ces normes constituent un ensemble d'indicateurs qui permettent de définir les compétences, les connaissances et les qualités requises dans le secteur du travail domestique. Elles servent de base à l'élaboration de normes nationales et de point de référence au niveau régional⁴⁶.

III. Promouvoir l'accès à la sécurité sociale et la portabilité des droits en matière de sécurité sociale

Fréquemment provoqué ou exacerbé par leur statut migratoire, les travailleuses migrantes dans les secteurs du travail domestique et des soins à la personne se retrouvent confrontées à des obstacles spécifiques pour accéder à la protection sociale et jouir des prestations de sécurité sociale, que ce soit dans leur pays de destination ou lors de leur retour dans le pays d'origine. Les travailleurs domestiques migrent souvent dans le cadre d'un dispositif de travail temporaire ou se retrouvent en situation irrégulière, ce qui en pratique les empêche d'avoir accès à la sécurité sociale, et même dans de nombreux autres cas aux services de santé élémentaire.

La conclusion d'accords de sécurité sociale bilatéraux entre les pays d'origine et de destination, la possibilité pour les travailleurs migrants en situation irrégulière d'avoir accès aux «chèques services»⁴⁷, et la garantie de l'accès universel aux services de santé, indépendamment du statut migratoire, sont des exemples de mesures adoptées par les gouvernements pour surmonter certains défis présents dans ce domaine. De la même manière, le gouvernement des Philippines a signé un certain nombre d'accords⁴⁸ avec les pays de destination en matière de sécurité sociale, et de migration de main d'œuvre avec des dispositions relatives à la sécurité sociale. En outre, les gouvernements des Philippines et du Sri Lanka ont établis des fonds d'aides sociales avec des services et des prestations déterminés en matière de sécurité sociale, allant de prestations d'assurance et de soins de santé, à l'assistance et à la formation des travailleurs. Depuis

leur création, ces deux fonds ont permis de prévenir et de réduire la pauvreté, notamment pour les catégories les plus vulnérables de travailleurs migrants⁴⁹. Ces fonds d'aide sociale tentent de pallier à l'absence d'accords avec certains pays de destination majeurs ou à l'absence de dispositions relatives à la sécurité sociale dans les accords sur la migration de main d'œuvre (ex. CCG). Toutefois, l'ampleur et la portée de ces prestations reste limitées.

IV. Encourager la contribution financière et sociale des travailleurs domestiques migrants

Les travailleurs domestiques migrants peuvent contribuer au développement et transformer les sociétés de leur pays d'origine de plusieurs manières, et notamment par leur participation financière et sociale (idées, savoir-faire, normes, valeurs, connaissances, comportements, pratiques et compétences que les travailleurs migrants ramènent avec eux lors de leur retour dans leur pays d'origine ou qu'ils envoient vers leur pays d'origine depuis l'étranger). Le transfert de valeurs sociales et l'augmentation de la capacité à générer des revenus peuvent avoir un impact important sur la capacité des ménages non seulement à «acheter plus» mais également à «faire davantage»⁵⁰. Dès lors que la migration de main d'œuvre est bien gouvernée, elle peut aboutir à un accroissement de la capacité économique et des connaissances sociales et ainsi renforcer l'accès à l'emploi et le pouvoir de décision des femmes au sein de la famille et de la communauté, après leur retour dans leur pays d'origine.

Toutefois, l'étendue de l'effet potentiellement stimulant de la migration dépend en grande partie des conditions de travail dans le pays de destination ainsi que du coût de la migration et de l'envoi de fonds. La réduction des coûts afférents à l'envoi de fonds et la mise en place de programmes d'éducation financière ciblés sont des outils importants pour promouvoir le potentiel des travailleurs domestiques en termes d'émancipation et de développement. Le BIT a élaboré des manuels de formation en éducation financière pour les travailleurs migrants, en accordant une attention particulière aux travailleuses migrantes⁵¹.

⁴⁶ *Modèle régional de normes de compétences, Travail domestique, BIT, 2014, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_329862/lang--en/index.htm*

⁴⁷ *Il s'agit de systèmes où l'employeur achète des «chèques services», qui incluent les charges sociales applicables, à une agence (publique ou privée) et rémunère le salarié par le biais de ces «chèques services». Par exemple, en Suisse, le canton de Genève a adopté un système de chèque-service, dont la gestion a été confiée à une entreprise sociale privée, PRO, et qui permet à un employeur de payer les charges sociales de personnes effectuant des emplois de proximité (travaux ménagers, de jardinage, gardes à domicile etc.) exercés au sein de son domicile, même si ces travailleurs sont en situation irrégulière en Suisse. Une description des systèmes établis en France, en Belgique et dans le canton de Genève est disponible à: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_220713.pdf*

⁴⁸ *Voir la base de données sur l'enquête de l'OIT sur la sécurité sociale, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/dyn/illossi/ssimain.viewScheme?p_lang=en&p_scheme_id=3034&p_geoaid=608*

⁴⁹ *Voir cette bonne pratique référencée dans la base de données de l'OIT sur la migration de main d'œuvre, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=151*

⁵⁰ *Voir le document de politique générale OIT-ONU Femmes: «Valuing the contributions of women migrant workers in ASEAN», 2015, disponible à (uniquement en anglais): <http://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/10/valuing-the-contributions-of-women-migrant-workers-in-asean>*

⁵¹ *Voir: BIT, Éducation financière pour les travailleurs migrants et leur famille: Manuel du formateur et guide intelligent, 2011, disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_171658.pdf*

V. Promouvoir la coopération et les partenariats bilatéraux et multilatéraux

Le nombre d'accords bilatéraux en matière d'emploi et de protocoles d'entente sur la migration de main d'œuvre a augmenté de manière significative ces dernières années. L'impact de ces accords destinés à faciliter et à réglementer les mouvements transnationaux et temporaires de main d'œuvre, notamment peu qualifiée, et à protéger les droits de ces travailleurs migrants est bien reconnu. Récemment, un certain nombre de ces accords a été élaboré spécifiquement pour les travailleurs domestiques migrants, en prévoyant dans certains cas la mise en place d'un contrat-type de travail. La convention n° 189 prévoit que les travailleurs domestiques migrants doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail avant le passage des frontières nationales (article 8). La recommandation n° 201 encourage les États Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants à «contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ» (paragr. 21(2)).

Bien que ces nouvelles pratiques prometteuses répondent à la nécessité de mieux protéger les travailleurs domestiques migrants et doivent être reconnues comme une avancée positive en la matière, dans les cas où, comme cela a été exposé précédemment, la législation du travail du pays de destination exclut de son champ d'application cette catégorie de travailleurs, la mesure dans laquelle ces instruments peuvent être exécutés reste, dans la pratique, limitée.

VI. Conclusions

Cette note d'information offre un aperçu du lien existant entre migration de main d'œuvre et travailleurs domestiques, sous l'angle de l'égalité entre les femmes

et les hommes, et permet d'identifier les principaux défis et faiblesses que les travailleurs domestiques doivent surmonter tout au long du processus migratoire, tout en présentant certaines des réponses d'ordre politique apportées par les pays pour promouvoir le travail décent de cette catégorie de travailleurs. Les travailleurs domestiques migrants doivent relever des défis spécifiques qui ne peuvent être traités uniquement sous l'angle de la législation du travail, mais qui nécessitent des interventions politiques ciblées dans le domaine de la gouvernance de la main d'œuvre, de la protection sociale, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination, pour n'en mentionner que quelques uns. Compte tenu de la complexité de ce phénomène, qui touche à une variété de domaines politiques et qui implique une multiplicité d'acteurs dans différents pays, les réponses politiques apportées doivent être pluridimensionnelles et adaptées au contexte. La collecte de données ciblées et les efforts dans le domaine de la recherche sur la place des travailleuses migrantes dans l'économie des services à la personne devraient être renforcés afin de favoriser les politiques basées sur des éléments factuels dans ce domaine. Le dialogue entre les différents partenaires, y compris la participation des travailleurs domestiques migrants eux-mêmes, devrait être au centre de cette approche, afin d'adopter des cadres juridiques efficaces et des services ciblés destinés à protéger les travailleurs domestiques migrants et ainsi stimuler leur contribution potentielle en termes de développement.

Enfin, l'égalité de traitement, en ce qui concerne le travail, et l'accès à la citoyenneté ou à un statut équivalent, en ce qui concerne la migration, doivent être examinés de manière simultanée afin de nous permettre d'être les témoins de davantage de succès dans ce secteur, et mettre ainsi un terme au processus d'exploitation qui se perpétue génération après génération.

La présente note de synthèse est le résultat d'une entreprise conjointe du Service de migration de main-d'œuvre (MIGRANT) et du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK), en coopération avec le Programme d'action global sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles (GAP-MDW) financé par l'Union Européenne. Elle a été rédigée par Maria Gallotti, MIGRANT, avec le soutien de Claire Hobden et Amelita King Dejardin, INWORK. L'auteur aimerait remercier Maria José Chamorro, Jesse Mertens, Anna Olsen, Manuela Pozzan, Aurelia Segatti et Maria Elena Valenzuela pour leurs commentaires utiles et leurs contributions au processus de rédaction.

La série des notes d'information sur la politique relative au travail domestique vise à stimuler et éclairer les débats sur la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Elle fournit des informations sur les conditions d'emploi dans le travail domestique, expose des questions de politique générale et différents points de vue sur ces questions, ainsi que diverses approches pour les résoudre dans le monde entier.

Service des marchés
du travail inclusifs,
des relations professionnelles
et des conditions de travail
(INWORK)

Bureau International
du travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
inwork@ilo.org
www.ilo.org/domesticworkers