



Bureau
international
du Travail

TRAVAIL DOMESTIQUE

NOTE D'INFORMATION

10

Formaliser le travail domestique

1. Introduction

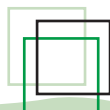
On estime que plus de la moitié de la main d'œuvre mondiale se trouve dans l'économie informelle. Bien que l'emploi informel et plusieurs de ses facteurs puissent toucher différents secteurs économiques au niveau national, certains secteurs sont caractérisés par un taux d'informalité particulièrement élevé généré par des causes spécifiques et revêtant des formes particulières. Le travail domestique fait partie de ces secteurs. Il se caractérise, en effet, par un nombre important d'arrangements informels et contribue de manière significative à l'informalité, notamment chez les femmes. L'OIT estime que 67 millions de personnes sont des travailleurs domestiques, âgés de 15 ans et plus, dans le monde (OIT, 2015c), et que 50 millions d'entre eux exercent leur activité dans le secteur informel, ce qui fait du travail domestique l'un des secteurs où règne le plus haut niveau d'emploi informel. En outre, le travail domestique est un secteur destiné à s'accroître. En effet, en raison du vieillissement de la population, de la hausse continue du taux de participation des femmes au marché du travail, et de la préférence de prendre en charge à domicile les personnes âgées et les personnes atteintes de maladies chroniques (Eurofound 2013), les familles se tournent de plus en plus vers les travailleurs domestiques pour s'occuper de leurs maisons, de leurs enfants et de leurs parents vieillissants.

Le travail domestique possède trois caractéristiques particulières au sein de l'économie informelle: la relation d'emploi a pour cadre la sphère privée, à savoir le ménage; elle peut être floue ou déformée par les normes sociales et un contexte fortement personnalisé; et elle n'est pas

couverte par les cadres réglementaires conventionnels dans de nombreux pays. La recommandation n°204 encourage les Etats membres à prêter une attention spécifique aux travailleurs domestiques, en tant que groupe de travailleurs particulièrement vulnérables exposés aux plus graves déficits de travail décent dans l'économie informelle (paragr.7i)). Cette fiche d'information expose les principales causes à l'origine de la formalité et de l'informalité dans le secteur du travail domestique, et présente différentes approches adoptées au niveau national pour formaliser le travail domestique, notamment par la mise en œuvre de mesures d'incitation et dissuasives.

2. Les dimensions et les causes à l'origine de l'informalité dans le secteur du travail domestique

L'emploi informel peut prendre différentes formes et les critères utilisés par les gouvernements pour définir et identifier les emplois ou les travailleurs de l'économie informelle varient également. D'après la Conférence internationale des statisticiens du travail (17e session de la CIST), les salariés sont considérés comme occupant un emploi informel si leur relation d'emploi, en droit ou en pratique, n'est pas réglementée par la législation du travail nationale, n'est pas soumise à la fiscalité et à la protection sociale, ou n'ouvre pas le droit à certains avantages liés à l'emploi (BIT, 2002; BIT, 2003).¹ Dans la plupart des cas, l'emploi informel est défini comme un emploi n'ouvrant pas droit à la sécurité sociale, et est également parfois caractérisé par l'absence de congés annuels ou de maladie rémunérés.



Encadré 1.

La recommandation n°204 s'applique explicitement aux travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée, et prévoit, parmi les mesures destinées à encourager la transition vers l'économie formelle, la nécessité de mettre en place des mécanismes appropriés (ou de réviser les mécanismes existants) pour assurer l'application de la législation nationale, et notamment garantir la reconnaissance et le respect des relations de travail (de manière à faciliter la transition vers l'économie formelle) (paragr. 26).

La reconnaissance de l'existence d'une relation de travail est donc une question essentielle. C'est, en effet, grâce à la relation d'emploi que les travailleurs et les employeurs bénéficient des réglementations destinées à protéger leurs droits respectifs. Dans le secteur du travail domestique, l'employeur peut être soit un particulier ou un ménage qui emploie directement un travailleur domestique, soit une organisation (privée ou publique, à but lucratif ou non lucratif) qui vend donc les services des travailleurs domestiques en les plaçant dans des ménages privés. Dans le premier cas, le ménage privé est à la fois l'employeur et le consommateur des services fournis par le travailleur domestique, alors que, dans le second cas, le ménage est seulement un consommateur ayant une relation contractuelle avec une organisation offrant un service, bien que le lieu de travail reste fixé au domicile privé.

Dans certaines relations d'emploi triangulaires (impliquant un travailleur domestique, un ménage et une agence ou une tierce partie offrant ce service), il peut devenir complexe d'identifier clairement qui doit assumer les obligations à la charge de l'employeur vis-à-vis du travailleur domestique. Le chef de famille peut donner des instructions au travailleur et contrôler l'exécution des tâches qui lui sont confiées, mais c'est l'agence de placement qui verse les salaires et paie les cotisations de sécurité sociale. Il peut être nécessaire dans ce type de relations d'emploi triangulaires d'identifier clairement la partie qui est tenue d'assumer les obligations incombant à l'employeur. Le modèle de la relation d'emploi directe peut également aboutir à dissimuler l'existence d'une relation d'emploi en raison de la prépondérance des pratiques informelles et de l'influence des normes sociales en la matière.

Les facteurs participant au caractère formel ou informel de l'emploi dans le secteur du travail domestique peuvent être regroupés au sein de quatre catégories différentes: la

réglementation du travail, les régimes d'assurance sociale, les autres institutions du marché du travail et les normes sociales.

2.1. La réglementation du travail

Le fait d'être exclu du champ d'application des cadres réglementaires (notamment des lois et des politiques en matière de travail et de migration de la main d'œuvre, ainsi que des organismes chargés de leur application, tels que l'inspection du travail et les mécanismes de contrôle et de règlement des différends) est l'une des principales causes de l'informalité. Suivant leur structure, ces réglementations et ces organismes peuvent faciliter et promouvoir, ou empêcher et décourager, les pratiques d'emploi formel ou informel. Les recherches menées par le BIT ont permis de conclure que seuls 10 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts par la législation générale du travail au même titre que les autres travailleurs (BIT, 2013).

Dans certains cas, la législation nationale du travail couvre de manière générale les travailleurs domestiques, tout en excluant certaines catégories. Aux Etats-Unis, en application des règlements du Département du travail, adoptés en 2013, les travailleurs domestiques hébergés par leur employeur qui sont rémunérés dans un cadre privé par le ménage qui les emploie sont exclus de la protection fédérale relative aux heures supplémentaires (Goldberg, 2015). Plus généralement, les formes atypiques d'emploi (tels que les travailleurs domestiques occasionnels et à temps partiel, ou les travailleurs ayant plusieurs employeurs) sont rarement couvertes par les dispositions de la législation nationale du travail. Au Brésil, d'après la jurisprudence en vigueur en 2015, les travailleurs domestiques qui travaillent deux jours ou moins pour un ménage ne sont pas engagés dans une relation de travail avec ledit employeur et ne bénéficient donc pas de la couverture sociale (bien que la loi habilitante n°150 soit muette sur cette question) (IPEA, 2015).

A l'inverse, la diversité des relations de travail en la matière est parfois reconnue et entièrement couverte par la législation. Dans le canton de Genève, en Suisse, le contrat-type de travail définit les «travailleurs de l'économie domestique» comme les travailleuses et les travailleurs occupés à temps complet ou à temps partiel, employés sur une base régulière ou occasionnelle selon un emploi du temps négocié, qui peut être fixé à l'heure, à la demi-journée, à la journée entière ou à la semaine. Les législations sur le travail domestique en Uruguay (loi n°18.065, article 1) et au Burkina Faso (décret n°77-311PRES/FPT du 17 août 1997) reconnaissent également qu'un travailleur domestique peut avoir plusieurs employeurs.

¹ Les travailleurs à leur propre compte, les employeurs et les membres de coopératives de producteurs sont considérés comme ayant un emploi informel si leur unité économique relève de l'économie informelle. Tous les travailleurs familiaux (non rémunérés) sont considérés comme ayant un emploi informel. Les activités des personnes qui se livrent à la production de biens dont leur ménage est l'utilisateur final sont également considérées comme des emplois informels. A cet égard, l'OIT définit l'économie informelle dans son ensemble comme «toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles» (BIT, 2002: paragr.3). Cette notion regroupe une grande diversité d'entreprises, d'emplois et de types de travailleurs. La recommandation (n°204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, reconnaît la diversité des formes que l'économie informelle peut revêtir dans les Etats membres, et recommande à l'autorité compétente d'identifier la nature et l'étendue de l'économie informelle, telle que décrite dans la recommandation..

Tableau 1: Dimensions et indicateurs du caractère formel ou informel de l'emploi dans le secteur du travail domestique

Dimensions	Indicateurs	Informalité	Formalité
Cadre juridique en matière de droit du travail	i) Reconnaissance juridique du statut d'employé et des droits associés à ce statut.	Absence de reconnaissance juridique ou reconnaissance partielle	Reconnu et couvert par la législation
Cadre juridique en matière de droits à la sécurité sociale ²	ii) Reconnaissance juridique du droit des travailleurs domestiques à être couverts par la sécurité sociale. ³ Note. Des exclusions peuvent persister en raison des différences liées aux conditions requises pour accéder ou bénéficier de ces prestations (par exemple, en raison de l'exclusion de certaines catégories de travailleurs comme les travailleurs à temps partiel, les travailleurs engagés dans des relations d'emploi avec plusieurs employeurs, ou ceux dont le temps de travail avec un même employeur est inférieur à un certain seuil).	Absence de reconnaissance juridique	Reconnu et couvert par la législation
Déclaration et enregistrement auprès des autorités publiques (unités de l'administration et de la sécurité sociale, en fonction du système de réglementation nationale ⁴	i) Inscription auprès de la sécurité sociale	Non inscrit	Inscrit
	ii) Paiement des cotisations de sécurité sociale	Non payé	Payé
	iii) Enregistrement auprès de l'administration (en fonction des réglementations nationales)	Non enregistré; travail non déclaré	Travail déclaré
Pratiques d'emploi formel	i) Contrat de travail mentionnant les conditions d'emploi (tâches, salaire, horaires de travail)	Aucun contrat	Contrat oral ou écrit
	ii) Relevé des paiements et fiches de paie	Aucune fiche de paie	Fiche de paie

² Tout en reconnaissant que les termes «protection sociale» et «sécurité sociale» sont utilisés différemment au niveau national, dans le cadre de la présente note d'information, le terme «sécurité sociale» se réfère aux régimes de sécurité sociale contributifs liés à l'emploi, à savoir l'assurance sociale (pour un glossaire complet des termes, voir BIT, 2014: 161).

³ Mesurer le taux de couverture de la sécurité sociale est une question complexe qui obéit à ses propres méthodologies. Dans le cadre de la présente note d'information, la sécurité sociale ne sera pas appréhendée dans son intégralité, mais principalement en tant qu'indicateur de formalité ou d'informalité. Bien que cela puisse masquer certaines nuances relatives à la portée, à l'étendue et au niveau de couverture de la sécurité sociale, cette approche permet de mettre en évidence le rôle de la sécurité sociale dans le cadre de la formalisation des emplois. Cette note d'information traite également de la question d'une couverture efficace en matière de sécurité sociale, qui est généralement inférieure au taux de couverture juridique en raison du non-respect et des problèmes liés à l'application des dispositions législatives en la matière, ou des écarts entre certaines politiques et le texte de la législation, chacun de ces éléments agissant comme facteur favorisant le développement de l'économie informelle (voir BIT, 2014: 165-168).

⁴ Dans les pays où la législation prévoit que les travailleurs domestiques peuvent prétendre à une couverture en matière de sécurité sociale, un certain nombre d'entre eux peut, en réalité, ne pas être inscrit auprès de la sécurité sociale et/ou ne pas être membre actif de la sécurité sociale en raison de l'absence de paiement ou de versement des cotisations sociales par les employeurs ou les travailleurs eux-mêmes, leur emploi se retrouvant ainsi dans l'économie informelle en application de cet indicateur.

Encadré 2: Cadres réglementaires applicables aux travailleurs domestiques

Difficultés potentielles:

- Exclusion totale ou partielle du champ d'application de la législation du travail et de la sécurité sociale
- Exclusion partielle de certaines catégories de travailleurs domestiques
- Faiblesse des institutions chargées de l'application des réglementations, capacités insuffisantes, procédures inefficaces ou inadaptées, aucun mécanisme disponible pour recevoir et traiter les plaintes formulées par les employeurs ou les travailleurs, aucune procédure disponible pour résoudre les conflits et les différends
- Absence ou insuffisance de mesures destinées à informer le public sur la législation ou à promouvoir son application

Contraintes et obstacles potentiels:

- Procédures d'application de la législation longues et complexes; coûts de transaction élevés
- L'application des dispositions législatives est considérée comme coûteuse – cotisations de sécurité sociale, charges sociales et salaire minimum légal trop coûteux
- Administration publique non formée ou perçue comme une menace par les ménages et/ou les travailleurs
- Manque de confiance dans les institutions de sécurité sociale
- Méfiance du public envers les agences chargées de l'application de la législation et de leurs agents

Encadré 3: Aspects de l'assurance sociale pouvant encourager l'informalité

- **Affiliation volontaire**, qui peut faire peser sur les travailleurs domestiques la lourde tâche d'avoir à convaincre leurs employeurs de les inscrire auprès de la sécurité sociale.
- **Couverture limitée aux travailleurs à temps complet**, excluant ainsi les travailleurs à temps partiel et les travailleurs rémunérés à l'heure ou à la journée.
- **Définition restrictive du travail domestique dans la législation**, qui peut aboutir à exclure certaines professions du secteur du travail domestique.
- **Exclusion résultant des caractéristiques liées au travail domestique**, en prévoyant des conditions d'accès différentes pour les travailleurs domestiques, telles qu'un seuil minimum en matière de rémunération ou de nombre d'heures travaillées avec un seul employeur, pour accéder à certaines prestations de sécurité sociale.
- **Des taux de cotisation égaux à ceux d'autres catégories professionnelles**. Bien qu'ils cherchent à bénéficier de la même couverture que les autres travailleurs, les travailleurs domestiques ont souvent des capacités de contribution moindres.
- **Complexité des procédures administratives** qui sont coûteuses ou difficiles à comprendre et découragent l'enregistrement des travailleurs.
- **Mécanismes d'affiliation et de versement des prestations inadéquats** qui peuvent empêcher l'accès des travailleurs domestiques à la sécurité sociale lorsque ces mécanismes ne couvrent pas les travailleurs rémunérés à l'heure, ayant plusieurs employeurs ou travaillant à l'étranger.
- **Prestations placées sous la responsabilité des employeurs**.
- **Absence d'informations et d'organisation**. L'éclatement de la main d'œuvre restreint la possibilité pour les travailleurs domestiques individuels de se rencontrer et d'échanger des informations sur leurs droits et les bénéfices auxquels ils peuvent prétendre.

Adapté de BIT. 2016. Social protection for domestic workers. Key policy trends and statistics. Département de la protection sociale, Fiche d'information sur la protection sociale n°16 (Genève).

L'informalité peut également résulter de la faiblesse des institutions chargées de faire respecter la législation. En effet, les inspections du travail sont souvent confrontées à des contraintes budgétaires, même dans le secteur formel, et encore plus quand il s'agit d'effectuer des visites au sein des ménages. Souvent, l'accès au domicile peut être limité, pour des raisons liées à la vie privée des ménages, bien que plusieurs pays aient développé différentes approches pour surmonter ces obstacles (voir la partie 3.2 de la présente note d'information).

2.2. Les régimes d'assurance sociale

Il peut arriver que les travailleurs domestiques soient couverts par la législation sur les conditions de travail mais pas par l'assurance sociale. Le droit à l'assurance

sociale peut être prévu par la législation sur le travail ou la sécurité sociale qui définissent les conditions d'accès des travailleurs domestiques. Ces conditions peuvent fixer des seuils minimums relatifs à l'ancienneté dans l'emploi, la durée du travail ou la rémunération, excluant ainsi certaines catégories de travailleurs domestiques qui n'atteignent pas ces seuils. La législation fixe également en général d'autres conditions, telles que le niveau des cotisations et la portabilité des droits. Les décisions des employeurs et des travailleurs d'appliquer ou non la législation sont également influencées par leurs connaissances en matière de droits et d'obligations, l'accessibilité aux procédures administratives (enregistrement, versement des cotisations) et par l'efficacité du système et la confiance qu'ils lui accordent.

Certains éléments caractéristiques des régimes de sécurité sociale peuvent aboutir indirectement à exclure certaines catégories de travailleurs domestiques. Ainsi, par exemple, les conditions d'accès à la sécurité sociale et les structures mises en place pour percevoir les cotisations peuvent être adaptées aux travailleurs ayant un employeur unique ou qui sont employés à temps complet, mais pas pour les travailleurs ayant plusieurs employeurs ou pour les employeurs ayant des travailleurs à temps partiel. En ce qui concerne les travailleurs migrants sans titre de séjour ou en situation irrégulière, l'inscription auprès la sécurité sociale dans le pays hôte, même si elle est autorisée par la législation, peut paraître sans utilité réelle ou se révéler trop coûteuse si aucune portabilité des droits n'est prévue.⁵

2.3. Les autres institutions du marché du travail

D'autres institutions peuvent promouvoir ou à l'inverse entraver la formalité: i) les organismes publics ou privés qui recrutent et qui placent des travailleurs domestiques, les entreprises, les organismes gouvernementaux et les organisations à but non lucratif qui fournissent directement aux ménages et aux particuliers à leur domicile des soins à la personne (tels que la prise en charge à domicile des personnes âgées) et des services domestiques (tels que le ménage); et ii) les organisations de travailleurs domestiques et les syndicats, ainsi que les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques et les organisations d'employeurs nationales qui représentent les intérêts du secteur du travail domestique dans le cadre du dialogue social.

En ce qui concerne les agences de placement transfrontalières, lorsqu'elles sont dans l'économie formelle, ces entités juridiques réglementées par les gouvernements nationaux peuvent encourager des pratiques d'emploi formel, telles qu'un contrat de travail écrit et l'enregistrement officiel des travailleurs migrants aux points de départ ou d'entrée dans les couloirs migratoires. Cependant, la réglementation régissant leur fonctionnement peut être si complexe (outre des règles d'immigration compliquées) et leur mise en œuvre si difficile et coûteuse que les agences, les travailleurs et/ou les employeurs ont recours à des canaux migratoires irréguliers, des pratiques illégales ou une situation migratoire irrégulière (Fudge, 2011; Fudge, 2012; Galloti et Mertens, 2013). Les pratiques illégales et contraires à l'éthique sont aussi réputées comme étant répandues, ce qui peut conduire les travailleurs domestiques migrants à être victimes de conditions de travail abusives ou conduisant à leur exploitation, et au travail forcé.

En ce qui concerne les relations de travail avec plusieurs employeurs, les difficultés surviennent en raison d'une relation de travail confuse et de la difficulté à déterminer quelle partie à la relation d'emploi (l'agence ou le ménage

privé) doit assumer les obligations incombant à l'employeur. Des problèmes semblables se produisent lorsque les travailleurs domestiques ont le statut de travailleurs indépendants ou de travailleurs à leur propre compte, alors qu'en réalité ils ne fournissent que leur travail et se trouvent dans une relation de dépendance et de hiérarchie vis-à-vis de l'agence et/ou du ménage qui les emploie.

Les organisations et les initiatives collectives de travailleurs domestiques, au sein même et en dehors du mouvement syndical, existent à travers le monde (BIT, 2012a; Hobden, 2015).⁶ Nombre de ces initiatives et de ces organisations sont à l'origine des procédures de réformes législatives destinées à faire bénéficier les travailleurs domestiques de la protection offerte par la législation, œuvrent pour sensibiliser aux droits et aux obligations en la matière et aident à la mise en œuvre des protections existantes en matière sociale et du travail. Les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques existent également dans certains pays et encouragent la formalisation du secteur grâce à des actions de sensibilisation et de promotion en vue de l'application de la législation.

En France, en Italie et en Uruguay, des conventions collectives, négociées par des organisations représentant les travailleurs domestiques et les employeurs de travailleurs domestiques fixent les conditions d'emploi dans ce secteur. Ainsi, en France, par exemple, la Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM) représente les intérêts de ses membres vis-à-vis du gouvernement et des syndicats, notamment dans le cadre de la négociation collective sur les conditions d'emploi des travailleurs domestiques (BIT, 2015).

2.4. Les normes sociales

Certaines normes, valeurs, traditions, comportements et perceptions influencent les relations professionnelles dans ce secteur. Les employeurs peuvent être portés à considérer le travailleur domestique comme une extension de la famille plutôt que comme travailleur en tant que tel. Les chefs de famille et les membres de la famille ne sont généralement pas très au fait de la législation du travail, ni du fonctionnement des autorités administratives. Rédiger un contrat de travail, inscrire le travailleur auprès de la sécurité sociale, répondre aux exigences administratives, et calculer les cotisations de sécurité sociale sont souvent des procédures complexes et difficiles à mettre en œuvre. Dès lors que le lieu de travail est fixé au domicile privé, les conditions de travail des travailleurs domestiques sont « invisibles » aux yeux du public, et le non-respect de la réglementation officielle pourrait passer inaperçu ou être ignoré. En conséquence, la majeure partie du travail domestique est toujours passée sous silence (Farvaque, 2013).

⁵ Dans le cas de la Suisse, les travailleurs étrangers sans permis de séjour régulier peuvent être rémunérés par chèque-service, ce qui leur permet de bénéficier de l'ensemble des droits qui y sont attachés. Toutefois, un tel système n'encourage pas les travailleurs migrants à déclarer toutes les heures travaillées dans la mesure où le risque d'expulsion ne leur garantit pas de pouvoir bénéficier des droits accumulés (Tomei, 2011).

⁶ Voir également le site Internet de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD): http://www.idwfed.org/fr?set_language=fr.

Les interactions entre le travailleur et les membres du ménage sont caractérisées par une forte proximité et ont tendance à revêtir un caractère hautement personnel. En raison du statut social peu élevé accordé au travail domestique, les individus qui ont un emploi rémunéré au sein de ce secteur ont tendance à être originaires de groupes victimes de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe, l'appartenance ethnique, la race et la nationalité, renforçant ainsi encore davantage la stigmatisation sociale du travail domestique. La pauvreté, l'absence d'alternative en termes d'emploi, l'absence d'égalité dans l'accès aux emplois formels disponibles en raison du manque d'éducation, de compétences et de ressources, et la discrimination sur le marché du travail, poussent de nombreuses personnes à accepter un travail faiblement rémunéré et précaire dans le secteur du travail domestique. La législation du travail qui fixe des salaires et des avantages inférieurs pour les emplois dans le secteur du travail domestique en comparaison aux autres emplois, non seulement reflète mais également renforce la faible valeur accordée au travail domestique.

3. Approches favorables à la formalisation

3.1. Étendre la portée de la législation

Étendre la portée de la législation du travail et de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques permet de définir les droits et les obligations respectifs dans le cadre de la relation d'emploi. Au cours des cinq années qui ont suivi l'adoption de la convention n°189 et de la recommandation n°201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, en juin 2011, environ 50 pays ont adopté des réformes politiques, législatives et institutionnelles visant à étendre la protection sociale et du travail aux travailleurs domestiques, et à améliorer leurs conditions de travail. Certaines de ces réformes sont exhaustives, s'adressant à l'ensemble des travailleurs domestiques engagés dans une relation d'emploi, et traitent de nombreux aspects des conditions de travail. Le décret-royal n°1602/2011 et la loi n°27/2011 sur la sécurité sociale en Espagne, adoptés en 2011, la loi sur les travailleurs domestiques promulguée en janvier 2013 aux Philippines et la loi adoptée en Argentine en mars 2013, constituent autant d'exemples récents à cet égard. D'autres pays ont adopté ou modifié leur législation du travail sur un ou plusieurs aspects des conditions de travail, telles que la rémunération et le temps de travail. Ainsi, par exemple, au Chili, en 2014, la législation du travail a été modifiée afin de limiter le temps de travail des travailleurs domestiques hébergés au domicile de leur employeur;⁷ à Singapour, en 2013, les travailleurs domestiques ont obtenu le droit de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire; et en Thaïlande, en 2012, une

ordonnance ministérielle a été adoptée afin d'accorder un congé annuel rémunéré, des congés payés, et un repos hebdomadaire aux travailleurs domestiques. Ces mesures renforcent la reconnaissance juridique des emplois dans le secteur du travail domestique en tant que travail comme un autre, impliquant une relation d'emploi encadrée par l'Etat et n'étant plus seulement une question du ressort de la sphère privée.

Dans plusieurs pays européens, des législations spécifiques ont été adoptées pour les emplois exclus des formes typiques d'emploi ouvrant quant à eux pleinement droit aux avantages liés à l'emploi et aux prestations sociales. Ces régimes juridiques spéciaux visent à encourager les employeurs et/ou les travailleurs à déclarer ces emplois de forme atypique en réduisant le coût y afférent (par exemple, grâce à une exonération de l'impôt sur le revenu ou une réduction des cotisations de sécurité sociale) et en garantissant aux travailleurs un salaire minimum ou des prestations sociales minimum. Le second objectif de certains de ces régimes juridiques est de stimuler l'emploi des chômeurs et des personnes économiquement inactives (telles que les étudiants et les femmes au foyer). Par exemple, en Slovénie, dans les années 2000, une nouvelle catégorie d'emplois, intitulée «petits travaux» a été instaurée pour les travailleurs n'étant pas engagés dans un emploi à temps complet, c'est-à-dire travaillant au maximum 20 heures par semaine ou 40 heures par mois avec un salaire n'excédant pas 50 pour cent du salaire minimum. Grâce à ce système l'employeur est libéré de l'obligation de rédiger un contrat du moment qu'il déclare l'employé pour les cotisations de sécurité sociale et les contributions salariales, et le coût des cotisations liées à la santé et à la retraite est réduit dans la mesure où le travailleur est couvert par le service de l'emploi. Environ 15 pour cent des travailleurs enregistrés dans le cadre de ce régime étaient des travailleurs domestiques (Eurofound, 2009b).

Conscient du fait que les travailleurs migrants peuvent répondre aux demandes dans le secteur du travail domestique, certains pays ont permis d'officialiser ces travailleurs grâce à des programmes de régularisation. En 2009, l'Italie a mené une campagne de régularisation en réponse à la forte demande de services domestiques (ce malgré la crise économique), afin d'éviter qu'un grand nombre de familles employant des travailleurs domestiques en situation irrégulière soit condamné à des sanctions juridiques graves.⁸ A l'issue de cette campagne, 61 pour cent des employés de maison et des personnes chargées de la garde d'enfants, ainsi que 39 pour cent des aides familiales, ont été régularisés.

⁷ En septembre 2014, la Commission chilienne du travail a approuvé une loi sur les droits des travailleurs domestiques, ainsi que la ratification de la convention n°189 de l'OIT sur les travailleuses et les travailleurs domestiques. Cette loi constitue une avancée importante pour les droits des travailleurs domestiques au Chili, avec notamment la réduction du temps de travail hebdomadaire de 75 à 45 heures et l'instauration d'une période de repos obligatoire le samedi et le dimanche.

3.2. L'approche dissuasive

La recommandation n°204 recommande aux Etats membres de «prévenir et de sanctionner le contournement ou la sortie délibérée de l'économie formelle visant à se soustraire à l'impôt et à la législation sociale et du travail» (paragr. 7,1)).

Habituellement, les gouvernements prennent des mesures au niveau de l'inspection du travail et de sécurité sociale, ainsi qu'au niveau des mécanismes de plaintes et de règlement des différends. Plusieurs pays ont adaptés ces mécanismes aux particularités du secteur du travail domestique. Dans la province du Cap-Occidental en Afrique du Sud, afin de ne pas porter atteinte à la vie privée du ménage, les inspecteurs du travail peuvent convoquer les employeurs et les travailleurs domestiques à des entretiens dans des lieux neutres. En Irlande, l'Agence nationale des droits du travail (NERA) a introduit une nouvelle méthode de travail sous la forme de projet pilote consistant à adresser un courrier aux employeurs leur demandant d'autoriser l'accès de l'inspecteur du travail à leur domicile lors d'une visite. Ceux qui refusaient devaient proposer un autre endroit pour l'inspection. En Equateur, des actions spontanées, telles que des visites inopinées dans un périmètre donné, sont organisées pour identifier les abus, notamment en ce qui concerne le travail domestique non déclaré (BIT, 2015b).

Des sanctions pénales généralement prévues pour des crimes ou des cas de travail forcé (BIT, 2012b) peuvent également être imposées en cas de violation de la réglementation du travail. En Uruguay, une section spécialisée a été constituée pour veiller au respect de la loi n°18.065, qui établit que des inspections à domicile peuvent être effectuées en cas de présomption de non-respect des lois relatives au travail ou à la sécurité sociale (BIT, 2015b). L'Afrique du Sud et Singapour ont adopté des mesures afin de permettre que des sanctions soient prises directement à l'encontre du ménage (l'employeur) ou de ses membres, ou de l'agence d'emploi en cas de violation de la législation, notamment par la fermeture des agences à l'origine de pratiques frauduleuses ou abusives (BIT, 2016).

Ces dernières années, l'Union européenne a eu de plus en plus recours aux sanctions administratives et pénales pour s'attaquer au travail non déclaré.⁹ En Hongrie, par exemple, la loi XC sanctionne le non-respect de l'obligation de déclarer un travailleur domestique. En Belgique, afin de détecter le travail non déclaré, un portail permettant

de croiser les informations sur la nationalité, le statut migratoire, l'inscription auprès de la sécurité sociale et l'enregistrement fiscal d'un travailleur est accessible aux inspecteurs du travail. A cet égard, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) a souligné que les fonctions des inspecteurs du travail sont destinées à garantir les droits des travailleurs prévus par la législation pertinente plutôt que de s'attacher à examiner la légalité de leur emploi, et qu'un travailleur ne devrait pas être exclu de la protection de l'inspection du travail en raison du caractère irrégulier de sa relation de travail (OIT, 2015b).¹⁰

3.3. L'approche incitative

L'approche incitative vise à supprimer les obstacles à la formalisation des emplois et à renforcer les avantages liés aux emplois dans l'économie formelle, encourageant ainsi l'application de la législation. Cette approche comprend trois types de stratégies: (i) la diffusion d'informations et des actions de sensibilisation à la législation et à l'importance de son application; (ii) la réduction des coûts afférents aux arrangements formels; et (iii) la simplification des procédures afin de réduire les coûts de transaction.

Diffusion d'information

Des campagnes de sensibilisation, des centres d'assistance téléphonique et des centres d'appels font partie des outils les plus couramment utilisés par l'inspection du travail pour promouvoir le respect de la législation dans le secteur du travail domestique (BIT, 2015b: 30-31). La Charte des droits des travailleurs domestiques de l'Etat New York (adoptée en 2010) prévoit une obligation pour l'Etat d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de sensibilisation, en travaillant en étroite collaboration avec les groupes et organisations communautaires et en utilisant différents canaux de communication.¹¹

Les organisations de travailleurs domestiques mènent des actions de sensibilisation auprès du public grâce à du matériel d'information et des programmes de radio, des messages téléphoniques, ainsi que grâce aux médias sociaux et à des réunions de quartier.¹² Les organisations d'employeurs participent à ces réunions en Uruguay et en Bolivie, par exemple, et certaines organisations d'employeurs disposent de pages Internet dédiées, telles que la FEPEM (France)¹³ et la Ligue des femmes au foyer («Liga de Amas de Casa») en Uruguay.¹⁴ En Uruguay, les

⁸ Une nouvelle législation incriminant le séjour irrégulier et introduisant des sanctions sévères pour les employeurs de travailleurs en situation irrégulière. Fédération des Particuliers Employeurs de France <http://www.fepem.fr/accueil>.

⁹ Les sanctions à l'encontre des employeurs de travailleurs ressortissants de pays tiers en situation irrégulière sont devenues plus strictes suite à la Directive européenne 2009/52, couvrant toutes les activités qui sont ou devraient être rémunérées, exercées pour un employeur ou sous sa direction et/ou surveillance, quel que soit le lien juridique. Dans la plupart des pays, le recours aux travailleurs migrants en situation irrégulière engage la responsabilité pénale des employeurs et des travailleurs migrants non déclarés. Il convient de noter que les sanctions ne sont pas synonymes de violation des droits des travailleurs migrants. Ainsi, par exemple, un employeur devrait être tenu de verser aux ressortissants de pays tiers tout salaire impayé correspondant au travail effectué et de payer les cotisations sociales et les impôts dus (BIT, 2013).

¹⁰ Sources: observation de 2008 sur l'application en France de la convention (n°81) sur l'inspection du travail, 1947, et étude d'ensemble de 2006 sur l'inspection du travail (paragr. 150).

¹¹ Département du Travail, Etat de New York, Charte sur les droits des travailleurs domestiques: <https://labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm>

inspecteurs du travail diffusent également des informations lors des visites aux ménages et fournissent des conseils afin d'encourager à l'application de la législation.

Baisser le coût et accroître les mesures d'incitation financière

Le coût représente un frein important à la formalisation, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Si le coût des arrangements formels est inférieur à celui des arrangements informels, l'emploi formel peut alors devenir plus attractif.

Les réductions d'impôt sur le revenu et les crédits d'impôt, la réduction de la TVA (pour les prestataires de services aux sociétés), les subventions salariales, les cotisations de sécurité sociale réduites et les exonérations sont quelques uns des instruments utilisés pour réduire le coût et augmenter les bénéfices des arrangements formels. Les bénéficiaires de ces mesures peuvent être des ménages privés, des entreprises ou des travailleurs. Les mesures d'incitation peuvent se limiter aux bénéficiaires répondant à certains critères, tels que par exemple, les ménages ayant un niveau de revenu déterminé, les personnes âgées de plus de 65 ans, ou les travailleurs domestiques travaillant en dessous d'un certain nombre d'heures. Elles peuvent également viser uniquement certaines tâches spécifiques, telles que le ménage ou les soins aux personnes.

Les mesures d'incitation les plus répandues sont les réductions d'impôt sur le revenu ou les crédits d'impôt pour les ménages employant des travailleurs domestiques ou payant des services relevant du travail domestique (notamment en Allemagne, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en France, en Italie et en Suède). En France et aux Pays-Bas, la TVA sur les services domestiques fournis par les entreprises a été réduite. En Allemagne et en France, des réductions ou des exonérations de cotisations de sécurité sociale sont également prévues pour les travailleurs domestiques ou leurs employeurs. Le montant de ces réductions ou de ces exonérations est variable et un plafond peut être fixé pour le montant des déductions. Ainsi, la France et la Suède permettent de déduire 50 pour cent du coût des services domestiques de l'impôt sur le revenu (Farvaque, 2013). En Finlande, les ménages peuvent déduire 45 pour cent de la TVA correspondant au coût total du service, sans dépasser un plafond de 2400 euros, du revenu imposable pour les services tels que le ménage, les

réparations à domicile, et les soins apportés aux enfants ou aux personnes âgées, fournis par une entreprise de l'économie formelle, un travailleur indépendant, ou un travailleur individuel ayant un contrat de travail (Eurofound, 2009a).¹⁵

Afin d'encourager certains groupes d'employeurs, en Belgique, les titres-services permettent aux familles monoparentales, aux personnes handicapées, aux parents d'enfants mineurs handicapés et aux personnes âgées bénéficiant d'une allocation d'aide aux personnes âgées d'acheter à prix réduit jusqu'à 2000 titres-services par année civile. Chaque titre-service ouvre droit à une déduction fiscale.¹⁶

Les mesures d'incitation financière peuvent également viser des emplois spécifiques, tels que les emplois occasionnels. Au Brésil, en application de la loi n°11.324 de 2006, les employeurs de travailleurs domestiques peuvent bénéficier d'avantages fiscaux, à la condition qu'ils puissent prouver la régularité de leurs employés au niveau du système de sécurité sociale (Tomei, 2011). Le montant versé par l'employeur pour les cotisations de sécurité sociale du travailleur domestique peut être déduit de l'impôt sur le revenu, dans les limites fixées par la loi, jusqu'à un montant de 1 078,08 R\$ (BRL), 13ème mois et congés inclus.

Les mesures destinées à réduire le montant de la TVA pour les entreprises employant des travailleurs domestiques et les plaçant dans des ménages privés encourage leur rôle en tant qu'employeurs et fournisseurs de services, et réduit le coût final du travail domestique pour les ménages privés. En Belgique,¹⁷ les ménages peuvent obtenir des titres-services auprès des entreprises enregistrées, permettant aux entreprises de recevoir des aides gouvernementales et aux ménages de prétendre à une déduction fiscale. La subvention équivaut à la différence entre le salaire horaire minimum que l'entreprise est tenue de verser au travailleur domestique et le prix d'une heure payée par titre-service par le ménage privé (EFSI, 2013: 30).

Parmi les mesures destinées à réduire le coût attaché au travailleur figurent également la réduction du montant des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu, aboutissant ainsi à une augmentation du salaire net (bien que cela puisse ouvrir droit à des bénéfices moindres) (BIT,2016).

¹² A titre d'exemple: réunions à La Paz et dans d'autres centres régionaux de Bolivie organisées par la FENATRAHOB, et campagne «Dada Jitambue» 2014-15 menée par le Syndicat de la conservation, de l'hôtellerie, des services domestiques et connexes (CHODAWU) de la Tanzanie continentale.

¹³ Fédération des Particuliers Employeurs de France: <http://www.fepem.fr/accueil>.

¹⁴ <http://www.facebook.com/pages/Liga-de-Amas-de-Casa-del-Uruguay/444290175639449>

¹⁵ Voir également le site Internet de l'administration fiscale de Finlande (uniquement en anglais): [https://www.vero.fi/en-US/Individuals/Deductions/Deductions_you_must_claim\(35230\)](https://www.vero.fi/en-US/Individuals/Deductions/Deductions_you_must_claim(35230))

¹⁶ <http://www.titres-services-onem.be/utilisateurs/avantages-fiscaux/> (consulté le 6 août 2016).

¹⁷ Les informations relatives à la Belgique sont tirées de différentes sources: Farvaque, 2013; EFSI, 2013; et <http://www.titres-services-onem.be> (consulté plusieurs fois en 2015 et le 6 août 2016). Les informations fournies illustrent le fonctionnement du système à un moment donné. Certains aspects du système peuvent avoir évolué depuis la rédaction de ces documents.

Mesures de simplification et chèques-services

Des procédures bureaucratiques complexes et longues sont synonymes de coûts importants pour les employeurs et les travailleurs, sont difficilement accessibles aux populations caractérisées par un faible taux d'alphabétisation, et découragent les personnes ayant une mauvaise connaissance de l'administration. Simplifier les procédures administratives est un outil important pour aider et encourager les parties à respecter la législation et à formaliser la relation de travail.

Certains pays ont simplifié leur système d'enregistrement et de paiement. Au Luxembourg, l'employeur verse le salaire net au travailleur domestique, remplit une déclaration unique et l'envoie à la caisse de sécurité sociale (CCSS) qui calcule directement le salaire brut et perçoit les cotisations directement auprès de l'employeur. Chaque mois une déclaration est envoyée aux deux parties afin de les informer sur ce qui a été payé (BIT, 2013). En Hongrie, les formalités les plus importantes peuvent être réalisées par SMS, y compris la déclaration du contrat de travail obligatoire (qui peut également être enregistré par voie électronique grâce au système de portail client en ligne) (Eurofound, 2013a).¹⁸ L'employeur paye une taxe quotidienne forfaitaire, indépendamment du nombre d'heures travaillées et du salaire versé. Les formalités obligatoires en matière de notification, de déclaration et de paiement peuvent être réalisées en envoyant certains codes par SMS ou au travers du système de portail client accessible en ligne.

Les pays ont également facilité le respect des obligations en élaborant des modèles de contrat et de fiches de paie, ainsi que des guides sur la manière de conclure un contrat de travail et de calculer les cotisations sociales. Ces informations sont disponibles sur les sites des ministères du Travail (tel est le cas, notamment, en Afrique du Sud, en Colombie, au Portugal et en Uruguay).

Un nombre croissant de pays utilisent des chèques-services ce qui facilite la déclaration formelle d'un emploi ou d'un travailleur en permettant de s'assurer du paiement des cotisations de sécurité sociale, permet de centraliser les subventions et autres avantages fiscaux accordés aux populations ciblées encourageant ainsi le recours à ces services, et assure au travailleur domestique le salaire minimum prévu par la législation et une couverture en matière de sécurité sociale.

Dans le cadre du système de chèques-services mis en place dans le canton de Genève, le ménage verse au travailleur son salaire net et informe le service des chèques-services du salaire versé, tout en payant une avance sur les

cotisations sociales. Les charges sociales sont calculées et déduites automatiquement de cette avance, et un relevé de salaire annuel est envoyé au travailleur conformément au contrat de travail type applicable dans ce secteur. En France, deux types de chèque emploi service universel (CESU) ont simplifié les procédures de recrutement et réduit le coût d'un certain nombre de services à la personne et à domicile. Le CESU déclaratif offre aux ménages une déduction fiscale ou un crédit d'impôt d'un montant de 50 pour cent du montant des dépenses supportées, plafonné à différents niveaux en fonction du profil du ménage, et permet de déduire automatiquement les cotisations de sécurité sociale. Le CESU préfinancé quant à lui est un chèque que les entreprises et les comités d'entreprises peuvent remettre à leurs salariés, en tant qu'avantage en nature, pour payer des services domestiques, ou que les autorités locales et les fonds d'assistance sociale peuvent attribuer aux personnes en difficulté, telles que les personnes âgées, les personnes nécessitant des soins infirmiers ou les personnes handicapées. Les entreprises qui utilisent le CESU bénéficient d'une exonération des cotisations de sécurité sociale, d'un crédit d'impôt et de la possibilité de déduire les frais correspondants.

4. Conclusion

Le travail domestique est un secteur caractérisé par un fort taux d'informalité et des déficits en matière de travail décent, qui contribue de manière significative à l'emploi informel parmi les salariés, en particulier chez les femmes. Il existe une bonne raison de faire de ce secteur l'une des priorités en matière de politique de formalisation. La présente note d'information a exposé différentes manières dont les pays encouragent la formalisation du secteur du travail domestique en ayant recours à des approches sectorielles.

Afin d'être efficaces, ces politiques ont fait de l'extension de la protection sociale et du travail un élément fondamental. A cet égard, il est essentiel de reconnaître et d'identifier une relation de travail dans chacun des modèles d'emploi: les travailleurs domestiques directement recrutés par les ménages, ceux qui ont plusieurs employeurs, ceux qui sont des parents du ménage, et ceux à l'égard desquels une agence de placement et un ménage privé ont des obligations confuses. Les stratégies gouvernementales visent également à (i) créer des mécanismes appropriés pour mettre en œuvre, surveiller et assurer l'application de la législation, (ii) élaborer des systèmes d'enregistrement des travailleurs domestiques qui soient efficaces, (iii) former les agents gouvernementaux dans leurs nouvelles fonctions, et (iv) susciter auprès de la population ciblée un engagement en faveur du respect des nouvelles normes en la matière.

¹⁸ La loi simplifiée sur l'emploi a été adoptée le 1er août 2010 et modifiée le 29 décembre 2011. Voir (uniquement en anglais): <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/simplified-employment-act-hungary>.

Les incitations au recours à des arrangements formels doivent l'emporter sur les bénéfices tirés du recours à l'emploi informel. Les pays ont fait appel à cette fin à une combinaison de mesures dissuasives et incitatives. Parmi les approches dissuasives figurent l'inspection du travail, les mécanismes de plaintes, les systèmes de règlement des différends, ainsi que tout un éventail de services d'assistance et d'information destinés à venir en aide aux parties à la relation de travail. Ces systèmes ont été adaptés au secteur du travail domestique avec succès.

Les approches incitatives visent à éliminer les obstacles à la formalisation des emplois, en sensibilisant les travailleurs et les employeurs, et en multipliant les avantages liés à l'emploi dans le secteur formel. Les déductions fiscales et les crédits d'impôt, les réductions de TVA (pour les prestataires de services aux sociétés), les subventions salariales, ainsi que l'exonération ou la réduction des cotisations de sécurité sociale ont joué un rôle clé dans la formalisation du travail domestique. La simplification des procédures est une autre méthode qui part du principe que des procédures bureaucratiques longues sont également synonymes de coûts importants pour les employeurs et les travailleurs, et qui se caractérise, en outre, par des implications budgétaires moindres que les subventions ou les déductions fiscales. L'efficacité des méthodes utilisées dans le cadre de l'approche incitative est renforcée si elles s'accompagnent de la simplification des procédures.

Bibliographie

- Bureau international du Travail (BIT). 2002. Travail décent et économie informelle, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 90e session (Genève).
- .2003. Rapport de la 17e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
 - .2012a. Un travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques: Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention n°189 et organiser les travailleuses et les travailleurs domestiques (Genève).
 - .2012b. Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws (Genève).
 - .2013. Les travailleurs domestiques dans le monde: statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique (Genève).
 - .2014. Rapport sur la protection sociale dans le monde 2014-15: Vers la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale (Genève).
 - _ .2015a. Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation, Note d'information n°2, Négociation collective et relations professionnelles (Genève).
 - _ .2015b. Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique. Guide d'introduction. Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et de la santé au travail (Genève). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_542992.pdf
 - .2015c. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology (Genève).
 - .2016. Social protection for domestic workers. Key policy trends and statistics. Département de la protection sociale, Document de politique de sécurité sociale n°16 (Genève).
- Eurofound. 2009a. Tax credit for domestic help, Finland, publié le 25 juin 2009, accessible en ligne (uniquement en anglais): <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/tax-credit-for-domestic-help-finland> [16 novembre 2015].
- .2009b. Measures to turn undeclared work into regular employment, Slovenia, publié le 5 avril 2009, accessible en ligne (uniquement en anglais): <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/measures-to-turn-undeclared-work-into-regular-employment-slovenia> [17 novembre 2015].
 - .2013. More and better jobs in home-care services, Office des Publications de l'Union Européenne, Luxembourg.

- Farvaque, N. 2013. Developing personal and household services in the EU: A focus on housework activities. Report for the DG Employment, Social Affairs and Social Inclusion, Tender No. VT/2012/026.
- Fédération européenne des services à la personne (EFSI). 2013. Livre blanc sur les services aux personnes et aux ménages dans dix Etats Membres de l'UE, présenté lors de la 5e Conférence européenne sur les services aux personnes et aux ménages, 11 et 12 novembre 2013 (Bruxelles).
- Fudge, J. 2011. "Global care chains, employment agencies, and the conundrum of jurisdiction: Decent work for domestic workers in Canada", dans *Canadian Journal of Women & the Law*, n° 235, pp. 235-264.
- 2012. "Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of international rights for migrant workers", dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 34, n° 1, pp. 95-131.
- Gallotti, M.; Mertens, J. 2013. Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain, *International Migration Papers* n°118 (Genève, BIT).
- Goldberg, H. 2015. The Long Journey Home: The Contested Exclusion and Inclusion of Domestic Workers from Federal Wage and Hour Protections in the United States, *Série des conditions de travail et d'emploi* n°58 (Genève, BIT).
- Hobden, C. 2015. Hobden, C. 2015. L'organisation comme outil permettant aux travailleurs domestiques de faire entendre leur voix et d'être représentés, *Note d'information sur le travail domestique* n°8 (Genève, BIT).
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). 2015. "Primeiros efeitos da Emenda Constitucional n° 72 sobre o emprego doméstico no Brasil", un rapport de recherche soumis par le Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (Genève, BIT).
- Tomei, M. 2011. "Decent work for domestic workers: Reflections on recent approaches to tackle informality", dans *Canadian Journal of Women and the Law*, Vol. 23, No. 1, pp. 185–211.

Pour de plus amples informations, consultez notre site web:
www.ilo.org/domesticworkers



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/inwork