Appl. 19  
C.149, C.189, R.157 et R.201

Bureau international du Travail

Rapports sur

les conventions non ratifiées  
et les recommandations

(Article 19 de la Constitution  
de l’Organisation internationale du Travail)

Formulaire de rapport relatif aux instruments suivants:

Convention (nº 149) sur le personnel infirmier, 1977

Convention (nº 189) sur les travailleuses  
et travailleurs domestiques, 2011

Recommandation (nº 157) sur le personnel infirmier, 1977

Recommandation (nº 201) sur les travailleuses  
et travailleurs domestiques, 2011

*L’article 19 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail se réfère à l’adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu’aux obligations qui en découlent pour les Membres de l’Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:*

5. S’il s’agit d’une convention:

*e)* si une convention n’obtient pas l’assentiment de l’autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n’est qu’il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l’objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l’on a donné suite ou l’on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d’une telle convention.

6. S’il s’agit d’une recommandation:

*d)* sauf l’obligation de soumettre la recommandation à l’autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n’est qu’ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l’objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l’on a donné suite ou l’on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l’adopter ou de l’appliquer.

7. Dans le cas où il s’agit d’un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

*a)* à l’égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d’après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l’Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;

*b)* à l’égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d’après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu’une action fédérale, ledit gouvernement devra:

iv) au sujet de chacune de ces conventions qu’il n’aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l’objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l’on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs ou par toute autre voie;

v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d’administration, sur l’état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l’objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l’on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

*Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d’administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.*

Rapport

à présenter le 28 février 2020 au plus tard, conformément aux dispositions de l’article 19 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de      , sur l’état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l’objet des instruments mentionnés dans le formulaire ci‑après.

Les organisations d’employeurs et de travailleurs peuvent envoyer leurs commentaires au plus tard le 30 juin 2020.

\*

**Cadre et portée des questions**

Le formulaire a été préparé à la lumière de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et de son suivi. Il a été tenu compte du fait que «[c]e suivi vise à tirer le meilleur parti possible de tous les moyens d’action prévus par la Constitution de l’OIT pour que celle-ci remplisse son mandat. Certaines des mesures visant à aider les Membres pourraient rendre nécessaires certaines adaptations concernant les modalités d’application des paragraphes 5 *e*) et 6 *d*) de l’article 19 de la Constitution de l’OIT, sans augmenter les obligations des Etats Membres en matière de rapports.» En regroupant et en examinant des instruments relatifs à un objectif stratégique spécifique, les études d’ensemble peuvent à la fois donner un aperçu de la législation et des pratiques dans les Etats Membres de l’OIT concernant certains instruments et alimenter les discussions récurrentes avec des informations pertinentes sur les tendances et les pratiques liées à un objectif stratégique donné.

A sa 334e session (octobre-novembre 2018), le Conseil d’administration a demandé au Bureau de réaliser une étude d’ensemble sur les instruments suivants relatifs au travail décent pour les travailleurs du soin et des services à la personne dans une économie en évolution: la convention (no 149) sur le personnel infirmier, 1977, et la recommandation connexe no 157, ainsi que la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la recommandation connexe no 201[[1]](#footnote-1). L’étude d’ensemble dressera un bilan global de la situation actuelle des Etats Membres de l’OIT concernant ces travailleurs, au regard des conventions nos 149 et 189, ce qui pourrait s’avérer des plus utiles pour la prochaine discussion récurrente sur la protection sociale dans un monde du travail en mutation, qui se tiendra à la 111e session (2022) de la Conférence internationale du Travail.

L’étude d’ensemble portera sur les différentes catégories de travailleurs du soin et des services à la personne dans l’économie formelle et l’économie informelle, couverts par les quatre instruments considérés. Ces services peuvent prendre la forme de soins directs à la personne (soins infirmiers ou soins aux enfants ou aux personnes malades, handicapées ou âgées) ou de soins indirects à la personne (cuisine, nettoyage, etc.). Sous l’une ou l’autre forme, ils peuvent être fournis dans divers contextes, notamment à l’hôpital, dans un dispensaire ou au domicile de particuliers. Les soins directs ou indirects dispensés au sein de ou pour un ou plusieurs ménages peuvent relever du travail domestique tel que défini dans la convention no 189. Les questions relatives au genre que posent ces formes de travail feront l’objet d’une attention particulière dans le cadre de l’étude d’ensemble.

L’examen des instruments relatifs au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques dans le cadre d’une étude d’ensemble tombe à point nommé: l’OIT, l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et l’Organisation mondiale de la santé (OMS) ont lancé en 2017, au titre du programme «S’engager pour la santé», un plan d’action quinquennal «Emploi en santé et croissance économique» (2017‑2021). Ce plan est axé sur la mise en œuvre des recommandations de la Commission de haut niveau sur l’emploi dans le secteur de la santé et la croissance économique des Nations Unies, et vise à stimuler les investissements en faveur de l’emploi dans ce secteur et de sa main-d’œuvre, à l’appui de la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Les conventions nos 149 et 189 peuvent contribuer à atteindre ces objectifs, en particulier les objectifs 3 (santé et bien-être), 5 (égalité des sexes), 8 (travail décent et croissance économique) et 10 (réduction des inégalités). L’examen de l’étude d’ensemble coïncidera avec le dixième anniversaire de l’adoption de la convention no 189.

\*

Les questions ci-après se rapportent à des sujets traités dans les conventions nos 149 et 189 et dans les recommandations nos 157 et 201.

**Le cas échéant, indiquer une référence précise (lien Internet) ou fournir des informations sur les dispositions des lois, règlements et politiques applicables ainsi qu’une version électronique des textes correspondants.**

Formulaire de rapport sur le travail décent  
pour les travailleurs du soin et des services à la personne  
dans une économie en évolution (article 19)

**Notes:**

1. Les gouvernements des pays ayant ratifié une ou plusieurs des conventions et étant tenus de présenter un rapport en application de l’article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est des conventions non ratifiées, le cas échéant, et des recommandations. Il n’y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies dans les rapports soumis au titre de l’article 22 au sujet des conventions ratifiées. *Les questions figurant sous l’intitulé «Besoins éventuels en matière d’action normative et d’assistance technique» s’adressent à tous les Etats Membres*.

2. Les termes «législation nationale» ou «dispositions» devraient être entendus comme comprenant les lois, dispositions réglementaires, politiques, conventions collectives, décisions judiciaires ou sentences arbitrales.

3. Si la législation nationale ou d’autres dispositions ne traitent pas des questions soulevées dans le présent formulaire, fournir des informations sur les pratiques en usage et les pratiques émergentes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Politique nationale relative au personnel infirmier et à la promotion de services de santé adéquats | | |
| 1. | Indiquer si et, dans l’affirmative, comment les termes «personnel infirmier» sont définis en droit ou dans la pratique. Indiquer également s’il existe des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des soins et services à titre bénévole, et donner des informations sur ces dispositions. | C.149, art. 1. R.157, paragr. 1 à 3. |
|  | | |
| 2. | Indiquer s’il existe une politique nationale des services et du personnel infirmiers visant à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible. Dans l’affirmative, donner des informations sur la teneur de cette politique et la mesure dans laquelle elle a été ou est mise en œuvre, ainsi que sur les consultations menées avec les partenaires sociaux à ce sujet. En outre, préciser si la politique s’applique également aux non-ressortissants. | C.149, art. 1 (1) et (2) et 2 (1) et (3).  R.157, paragr. 4 (1) et (2) *d)* et 19 (1). |
|  | | |
| 3. | La politique ou la législation et la pratique nationales en matière de services et de personnel infirmiers couvrent-elles les infirmiers diplômés, y compris les sages-femmes (accoucheuses), et/ou d’autres catégories de personnel infirmier, telles que les infirmiers auxiliaires et les aides‑infirmiers? S’étendent-elles à d’autres catégories de travailleurs du soin et des services à la personne couvertes par les conventions nos149 et 189, comme les aides-soignants, les auxiliaires de vie, les aides-infirmiers, les agents de santé communautaire ou les prestataires de soins à domicile? Dans l’affirmative, apporter des précisions. | R.157, paragr. 5 (2) *a)* à *c)*. |
|  | | |
| 4. | Des mesures ont-elles été prises, en consultation avec les partenaires sociaux, pour établir une structure rationnelle du personnel infirmier classant ses membres dans un nombre limité de catégories définies selon des critères relatifs à l’instruction et à la formation, au niveau de fonctions et à l’habilitation? Dans l’affirmative, indiquer lesquelles. | R.157, paragr. 5. |
|  | | |
| 5. | Indiquer si et comment il est garanti que la politique nationale des services et du personnel infirmiers est coordonnée avec les politiques et programmes concernant les autres aspects de la santé et les autres catégories de travailleurs dans le domaine de la santé. | C.149, art. 2 (1) et (4). R.157, paragr. 4 (2) *a)*. |
|  | | |
| Enseignement et formation donnés au personnel infirmier | | |
| 6. | Si une politique nationale des services et du personnel infirmiers a été formulée et appliquée, indiquer si des mesures ont été prises, et préciser lesquelles, pour assurer au personnel infirmier une éducation et une formation appropriées pour l’exercice de ses fonctions. | C.149, art. 2 (2) *a).* R.157, paragr. 4 (1) et (2) *b).* |
|  | | |
| 7. | Fournir des renseignements détaillés sur les dispositions législatives et autres mesures en vigueur définissant les exigences de base pour l’enseignement et la formation auxquelles est subordonné le droit d’exercer en matière de soins et de services infirmiers et réservant ce droit aux personnes satisfaisant à ces exigences. En outre, indiquer comment le respect des exigences, lorsqu’elles existent, est contrôlé et assuré, et quelles autorités, le cas échéant, sont chargées de réglementer l’enseignement, la formation et l’exercice en matière de soins et de services infirmiers. | C.149, art. 3 et 4. R.157, paragr. 7 (3) et (4) et 13 *a)* et *b)*. |
|  | | |
| 8. | Indiquer si des mesures destinées à promouvoir l’enseignement et la formation donnés au personnel infirmier ont été prises dans les zones rurales et les communautés isolée afin d’y garantir une couverture de santé suffisante. Dans l’affirmative, décrire la nature et l’impact de ces mesures, ainsi que la portée et le résultat des consultations menées avec les partenaires sociaux à ce sujet. | C.149, art. 2 (1) et (3). R.157, paragr. 4 (2) *c)* et *d)*. |
|  | | |
| 9. | Indiquer les mesures prises, le cas échéant, pour offrir au personnel infirmier des perspectives de carrière raisonnables en prévoyant un éventail varié de possibilités de progression professionnelle. Il pourrait s’agir notamment de mesures destinées à favoriser l’accès de travailleurs et travailleuses du secteur infirmier à des postes de direction sur la base de critères d’appréciation équitables tenant compte de l’expérience acquise et des capacités prouvées, prenant en compte la dimension genre. | C.149, préambule. R.157, préambule et paragr. 21. R.157, paragr. 2 (3) de l’annexe. |
|  | | |
| Conditions de travail | | |
| 10. | Indiquer si des mesures ont été mises en place pour offrir des conditions d’emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et une rémunération, propres à attirer et à retenir des femmes et des hommes dans la profession infirmière, prenant en compte la dimension genre. Dans l’affirmative, décrire en détail la nature et la portée de ces mesures, ainsi que leur impact, s’il est connu. | C.149, art. 2 (2) *b).* R.157, paragr. 21 (1) et (2) et 25 (1). |
|  | | |
| 11. | Indiquer, en donnant des détails, si et, dans l’affirmative, comment sont fixés les niveaux de rémunération des différentes catégories de personnel infirmier, et à quelle fréquence ils sont ajustés par rapport aux échelles de rémunération correspondantes. A cet égard, préciser si et dans quelle mesure la rémunération est fixée par conventions collectives et, dans l’affirmative, fournir des copies de celles-ci. Fournir également des renseignements détaillés sur les mesures prises, le cas échéant, pour faire en sorte que la rémunération des membres du personnel infirmier soit fixée à des niveaux qui correspondent à leurs besoins socio-économiques, à leurs qualifications, à leurs fonctions et à leur expérience, compte tenu des contraintes et des risques inhérents à la profession et sans discrimination fondée sur le sexe. | C.149, préambule. R.157, préambule et paragr. 25 (1) à (5), 26 et 27. R.157, paragr. 12 (1) de l’annexe. |
|  | | |
| 12. | Indiquer si et comment il est garanti que le personnel infirmier bénéficie de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs en ce qui concerne: la durée du travail; le repos hebdomadaire; le congé annuel payé; le congé-éducation; le congé de maternité; et le congé de maladie. | C.149, art. 6 *a)* à *g)*. R.157, paragr. 32 (1), 39 (1) et 42 (1). |
|  | | |
| 13. | Fournir des renseignements détaillés sur les mesures prises pour protéger le personnel infirmier contre les modalités d’aménagement du temps de travail auxquelles il est ou pourrait bientôt être soumis, et pour protéger ses droits à des pauses-repas, des temps de repos et un congé de maladie. En outre, décrire les mesures visant à limiter le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes, y compris au travail par équipes, et au service de permanence, et les conditions dans lesquelles les heures de service de permanence pourraient être comptées comme temps de travail. | R.157, paragr. 30 à 43. |
|  | | |
| 14. | Indiquer si et, dans l’affirmative, comment il est garanti que la durée normale hebdomadaire du travail du personnel infirmier n’est pas plus élevée que celle de l’ensemble des autres travailleurs du pays. Décrire également les dispositions visant à permettre aux membres du personnel infirmier de connaître leurs horaires de travail à l’avance et, partant, de mieux concilier leur travail avec leurs responsabilités familiales. En outre, fournir des renseignements détaillés sur les temps de repos et les pauses-repas accordés au personnel infirmier, ainsi que sur la manière dont le travail par équipe et le travail aux heures incommodes et astreignantes est réduit au minimum, et la manière dont les heures supplémentaires sont compensées. | R.157, paragr. 32, 33, 34, 35, 37 et 38. |
|  | | |
| 15. | Indiquer si et comment il est garanti que le personnel infirmier bénéficie des avantages et de la protection prévus par les instruments de l’OIT sur la protection de la maternité, sans distinction fondée sur l’état civil. | R.157, paragr. 42. |
|  | | |
| 16. | Fournir des renseignements sur les mesures prises ou envisagées pour améliorer les dispositions législatives existant en matière d’hygiène et de sécurité du travail en les adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s’accomplit[[2]](#footnote-2). Indiquer en particulier, en donnant des détails, toute mesure adoptée pour garantir l’accès du personnel infirmier à des services de prise en charge en milieu professionnel. Indiquer également si des mesures ont été prises pour: prévenir ou réduire au minimum les risques spécifiques[[3]](#footnote-3) auxquels est exposé le personnel infirmier, notamment dans les services d’urgence; et rechercher la collaboration du personnel infirmier et des organisations le représentant pour garantir efficacement la sécurité et la santé au travail de ce personnel. Dans l’affirmative, préciser lesquelles. | C.149, art. 7. R.157, paragr. 44 à 52. |
|  | | |
| 17. | Indiquer si et dans quelle mesure le personnel infirmier bénéficie d’une protection en matière de sécurité sociale au moins équivalente à celle dont bénéficient les autres travailleurs des secteurs public et privé ou les travailleurs indépendants. | C.149, art. 6 *g)*. R.157, paragr. 53. |
|  | | |
| Travailleurs migrants | | |
| 18. | Existe-t-il des arrangements multilatéraux ou bilatéraux visant à faciliter la reconnaissance des qualifications et des compétences de toutes les catégories de personnel infirmier étranger ainsi que du personnel infirmier national les ayant acquises à l’étranger? Dans l’affirmative, préciser lesquels. En outre, des mesures bilatérales ou multilatérales ont-elles été prises pour harmoniser les programmes d’enseignement et de formation du personnel infirmier, y compris les catégories moins qualifiées telles que les aides-infirmiers ou les aides-soignants, et pour harmoniser les conditions d’autorisation d’exercice de la profession en vue de favoriser les échanges de personnel, d’idées et de connaissances? | R.157, paragr. 62 *a)* à *d)* et 66 (1). |
|  | | |
| 19. | Des mesures ont-elles été prises pour protéger les droits au travail du personnel infirmier travaillant à l’étranger et pour assurer que, à qualification équivalente, le personnel infirmier étranger bénéficie de conditions d’emploi qui sont aussi favorables que celles du personnel national pour des postes impliquant des tâches et des responsabilités comparables[[4]](#footnote-4)? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures. | R.157, paragr. 66 (1) à (3). |
|  | | |
| Dialogue social | | |
| 20. | Des mesures ont-elles été prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification et à la catégorisation des services infirmiers et la consultation de ce personnel sur les décisions le concernant? | C.149, art. 5 (1). R.157, paragr. 19 (1) et (2). |
|  | | |
| 21. | Indiquer si, et dans quelle mesure, les conditions d’emploi du personnel infirmier sont déterminées par négociation entre les organisations d’employeurs et les organisations de travailleurs. Expliquer de quelle manière sont réglés les éventuels différends. | C.149, art. 5 (2) et (3).  R.157, paragr. 19 (2) *b)* et *c)* et 43. |
|  | | |
| Travailleurs domestiques [[5]](#footnote-5) | | |
| 22. | La législation nationale comporte-t-elle une définition des termes «travailleur domestique» et «travail domestique»? Dans l’affirmative, donner des précisions. | C.189, art. 1 *a)* à *c)*. |
|  | | |
| 23. | Les travailleurs domestiques sont-ils exclus du champ d’application de la législation générale du travail? Dans l’affirmative, donner des informations concernant la législation, la réglementation, les politiques ou toute autre mesure applicables aux travailleurs domestiques, le cas échéant. Décrire la portée et la nature des dispositions qui excluent certaines catégories de travailleurs de la définition de «travailleur domestique» et préciser dans quelle mesure ces catégories bénéficient d’une protection équivalente à celle des autres travailleurs domestiques. | C.189, art. 2. |
|  | | |
| 24. | Certaines catégories de travailleurs domestiques au sens de la convention no 189 sont-elles exclues de la définition nationale de «travailleur domestique», si une telle définition existe? Dans l’affirmative, indiquer lesquelles et expliquer en particulier dans quelle mesure les catégories de travailleurs ainsi exclues bénéficient d’une protection équivalente à celle des autres travailleurs domestiques. Donner des informations sur les consultations menées sur cette question avec les organisations d’employeurs et de travailleurs ainsi qu’avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles représentatives d’employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu’elles existent. | C.189, art. 2 (2) *a)* et *b)*. |
|  | | |
| Droits fondamentaux au travail | | |
| 25. | Des mesures particulières ont-elles été prises pour promouvoir et protéger effectivement le droit des travailleurs domestiques migrants ou nationaux et de leurs employeurs de constituer leurs organisations, fédérations et confédérations et de s’affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix? Dans l’affirmative, décrire ces mesures et donner des informations sur les organisations représentatives de travailleurs domestiques et les organisations représentatives d’employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu’elles existent. En outre, fournir des renseignements sur les mesures prises pour assurer la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs domestiques. Indiquer aussi si des conventions collectives sont en vigueur et, si tel est le cas, fournir des détails à ce sujet. | C.189, art. 3 (1), (2) *a)* et (3). R.201, paragr. 2 *a)* et *b)*. |
|  | | |
| 26. | Des mesures ont-elles été prises pour empêcher que les travailleurs domestiques migrants ou nationaux ne soient soumis au travail forcé ou obligatoire sous une quelconque forme, en tenant compte des caractéristiques propres au travail domestique, en particulier dans le cas des travailleurs domestiques logés sur place, qui sont susceptibles de travailler seuls et dans l’isolement? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures. | C.189, art. 3 (1) et (2) *b).* |
|  | | |
| 27. | La législation nationale fixe-t-elle un âge minimum pour les travailleurs domestiques? Dans l’affirmative, fournir des renseignements sur ce point. Préciser aussi si des mesures ont été prises en vue d’assurer l’abolition effective du travail des enfants pour ce qui est du travail domestique. | C.189, art. 3 (1), (2) *c)* et 4 (1). R.201, paragr. 5. |
|  | | |
| 28. | Fournir des informations sur les mesures prises à l’égard des travailleurs domestiques, y compris des travailleurs domestiques migrants, pour leur assurer une protection effective contre la discrimination dans l’emploi et la profession. | C.189, art. 3 (1) et (2) *d)*. R.201, paragr. 3. |
|  | | |
| 29. | Des mesures ont-elles été prises pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d’un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l’âge minimum d’admission à l’emploi, tel que défini par la législation nationale, ne les empêche pas d’accéder à la scolarité obligatoire ni ne compromette leur capacité à poursuivre leurs études ou à suivre une formation professionnelle? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures. | C.189, art. 4 (2). R.201, paragr. 5 (2) *a)*. |
|  | | |
| 30. | Des mesures ont-elles été prises pour protéger les travailleurs domestiques d’un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l’âge minimum d’admission à l’emploi, tel que défini par la législation nationale, y compris:  *a)* en limitant strictement la durée de leur travail afin d’assurer qu’ils ont suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;  *b)* en interdisant le travail de nuit;  *c)* en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;  *d)* en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail. | C.189, art. 4 (2). R.201, paragr. 5 (2) *a)* à *d).* |
|  | | |
| 31. | Des mesures ont-elles été prises pour protéger effectivement les travailleurs domestiques contre les abus, le harcèlement et la violence sur le lieu de travail? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures et comment elles sont appliquées. | C.189, art. 5. R.201, paragr. 7 *a)* à *c)*. |
|  | | |
| Conditions d’emploi | | |
| 32. | Des mesures ont-elles été prises afin d’assurer que les travailleurs domestiques, comme l’ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d’emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu’ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée? | C.189, art. 6. R.201, paragr. 17 *a)* à *d).* |
|  | | |
| 33. | Indiquer si et comment les travailleurs domestiques sont informés de leurs conditions de travail d’une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible. | C.189, art. 7. R.201, paragr. 21 (1) *f)* et (2). |
|  | | |
| 34. | Indiquer si les employeurs sont tenus d’informer les travailleurs domestiques de leurs conditions de travail, en particulier en énonçant l’un ou la totalité des éléments suivants: nom et adresse de l’employeur et du travailleur; adresse du ou des lieux de travail habituels; date de début et durée du contrat; type de travail à effectuer, rémunération, mode de calcul et périodicité des paiements; durée normale de travail; congé annuel payé et périodes de repos journalier et hebdomadaire; fourniture de nourriture et d’un logement, le cas échéant; période d’essai, le cas échéant; conditions de rapatriement, le cas échéant; conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l’employeur ou par le travailleur. Si tel est le cas, préciser de quelle manière le respect de ces obligations est assuré et dire s’il est envisagé, en droit ou dans la pratique, d’exiger de l’employeur qu’il remette au travailleur domestique un contrat écrit. | C.189, art. 7 *a)* à *k)*. R.201, paragr. 6 (1) et (2) *a)* à *g)* et 18. |
|  | | |
| 35. | Les employeurs et les travailleurs du secteur du travail domestique bénéficient-ils de services d’appui, notamment de contrats types, de guides, de manuels, d’un service public d’assistance, d’une assistance juridique, de services sociaux, de services consulaires spécialisés et d’autres informations concernant le contrat de travail domestique? Donner des précisions à ce sujet. | C.189, art. 7. R.201, paragr. 6 (3) et (4), 21 (1) *a)* et *f)* et 21 (2). |
|  | | |
| 36. | Des mesures ont-elles été adoptées pour garantir que les travailleurs domestiques qui sont logés au sein du ménage: sont libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage; ne sont pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels; ont le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d’identité? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures. | C.189, art. 9. |
|  | | |
| 37. | Décrire en détail les mesures adoptées en vue d’assurer l’égalité de traitement entre les travailleurs domestiques – y compris ceux qui vivent sur place – et l’ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés. | C.189, art. 3 (2) *d)* et 10 (1). |
|  | | |
| 38. | Indiquer si des mesures ont été prises pour faire en sorte que les travailleurs domestiques bénéficient d’une période de repos hebdomadaire d’au moins 24 heures consécutives. | C.189, art. 10 (2).  R.201, paragr. 11 (1) à (3). |
|  | | |
| 39. | Indiquer si et dans quelle mesure des dispositions ont été prises par voie législative, réglementaire, conventionnelle, ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale, afin que les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et sont tenus de rester à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux soient considérées comme du temps de travail. Si de telles dispositions ont été prises, exposer dans le détail leur portée et leur teneur, ainsi que la manière dont elles sont mises en œuvre. | C.189, art. 10 (3). R.201, paragr. 9 (1) et (2). |
|  | | |
| 40. | Des taux de salaire minimum ont-ils été fixés pour le secteur du travail domestique? Dans l’affirmative, expliquer de quelle manière (pour toutes les catégories de travail domestique). En outre, des mesures ont-elles été prises pour assurer que la rémunération des travailleurs domestiques est fixée sans discrimination fondée sur le sexe? Dans l’affirmative, donner des informations sur la portée et la teneur de ces mesures et sur la manière dont est assurée la protection des travailleurs domestiques en matière de salaire. | C.189, art. 11. |
|  | | |
| 41. | La législation nationale prévoit-elle que les travailleurs domestiques devraient être payés en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois? Dans l’affirmative, donner des précisions à ce sujet. En outre, des mesures ont-elles été prises pour assurer la protection des salaires des travailleurs domestiques, y compris en ce qui concerne les retenues sur salaire? Si les paiements en nature sont autorisés, indiquer si le pourcentage de la rémunération qui peut être ainsi payée (y compris les retenues au titre de la nourriture ou du logement) est limité, et si cette limite n’est pas moins favorable que celle qui est applicable aux autres catégories de travailleurs. Dans l’affirmative, donner des informations sur ce point. | C.189, art. 12 (1) et (2). R.201, paragr. 14 *a)* à *e)*. |
|  | | |
| 42. | Des mesures ont-elles été prises pour assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques, en tenant compte des caractéristiques particulières du travail domestique? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures et décrire la portée et la teneur des consultations menées à ce sujet avec les organisations d’employeurs et de travailleurs ainsi qu’avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d’employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu’elles existent. | C.189, art. 13. R.201, paragr. 19. |
|  | | |
| 43. | Des mesures ont-elles été prises pour garantir aux travailleurs domestiques une protection en matière de sécurité sociale? Des mesures particulières ont‑elles été prises, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs et les travailleurs domestiques migrants, en vue de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale et la prise en compte des cotisations versées? Dans l’affirmative, donner des informations à ce sujet. | C.189, art. 14. R.201, paragr. 20 (1) à (3). |
|  | | |
| 44. | Les conditions régissant l’activité des agences d’emploi privées dans le secteur du travail domestique ont-elles été déterminées en vertu de la législation et de la pratique nationales? Dans l’affirmative, préciser quelles mesures ont été éventuellement adoptées pour prévenir les abus contre les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés par ces agences ou par leur truchement, et pour remédier aux abus commis. En outre, indiquer si des dispositions ont été prises afin que les honoraires facturés par les agences d’emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques. Décrire aussi la portée et la teneur des consultations menées sur ces questions avec les organisations d’employeurs et de travailleurs ainsi qu’avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d’employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu’elles existent. | C.189, art. 15. R.201, paragr. 23. |
|  | | |
| Travailleurs domestiques migrants | | |
| 45. | Indiquer si la législation nationale prévoit que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d’emploi ou un contrat de travail rédigé dans une langue qu’ils comprennent, exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, et énonçant leurs conditions d’emploi, avant le passage des frontières nationales aux fins d’effectuer le travail domestique auquel s’applique l’offre ou le contrat. | C.189, art. 8 (1). R.201, paragr. 21 (2). |
|  | | |
| 46. | Indiquer si la législation nationale ou d’autres mesures déterminent les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation de leur contrat de travail. | C.189, art. 8 (4). R.201, paragr. 22. |
|  | | |
| Egalité de chances et de traitement | | |
| 47. | Indiquer si des mesures ont été prises pour assurer la protection effective de toutes les catégories de travailleurs domestiques, si elles tiennent compte de la part importante de femmes et de jeunes filles dans l’économie du soin et des services à la personne et si elles peuvent s’appliquer:  *a)* aux jeunes femmes et aux jeunes hommes;  *b)* aux travailleurs âgés;  *c)* aux travailleurs migrants;  *d)* aux travailleurs engagés dans l’économie informelle.  Dans l’affirmative, fournir des informations détaillées à cet égard. | C.189, art. 1 *b)*, 2 (1), 3 (1) et (2) *d)*. |
|  | | |
| 48. | La politique nationale traite-t-elle de l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession et tient-elle compte de la part importante de femmes et de jeunes filles, en particulier les travailleuses migrantes, engagées dans tout travail infirmier et travail domestique? Dans l’affirmative, donner des informations détaillées à ce sujet. | C.149, art. 2. C.189, art. 3 (2) *d)*. |
|  | | |
| Statistiques | | |
| 49. | Communiquer toutes les données statistiques disponibles, notamment des données ventilées par âge et par sexe, sur la nature, la taille et les caractéristiques de la main-d’œuvre du soin et des services à la personne dans votre pays. À cet égard, communiquer toutes les informations disponibles sur les évolutions des modalités et de la structure du travail de soin et des services à la personne aux niveaux national et sectoriel, notamment pour ce qui concerne toutes les catégories de personnel infirmier et des travailleurs domestiques[[6]](#footnote-6), en tenant compte de l’âge, de la répartition des hommes et des femmes et d’autres facteurs pertinents. | C.149, art. 1 (2) et 2 (1). R.157, paragr. 2 et 4 (1). R.201, paragr. 25 (2). |
|  | | |
| Assurer le respect des règles | | |
| 50. | Des mesures ont-elles été prises pour favoriser le respect des règles en matière de protection des travailleurs pour ce qui concerne toutes les catégories de personnel infirmier et des travailleurs domestiques, par exemple au moyen de mesures de prévention et d’incitation à l’intention des employeurs, de campagnes de sensibilisation et de la diffusion d’orientations et d’outils pédagogiques ciblant tant les employeurs que les travailleurs de ce secteur? Dans l’affirmative, expliquer en quoi consistent ces mesures. En outre, indiquer en s’appuyant sur des informations détaillées, y compris des données statistiques, si et de quelle manière le respect des prescriptions relatives à la protection des travailleurs est assuré par l’inspection du travail ou d’autres organes de contrôle comme les instances judiciaires. Exposer les règles autorisant l’accès au domicile du ménage où sont employés des travailleurs domestiques ou d’autres travailleurs du soin et des services à la personne à des fins d’inspection, dans le respect de la vie privé. | C.149, art. 8. C.189, art. 16, 17 (2) et (3) et 18. |
|  | | |
| 51. | La législation nationale, des conventions collectives ou des décisions judiciaires traitent-elles des conditions de travail de toutes les catégories de personnel infirmier et de travailleurs domestiques? Dans l’affirmative, communiquer des copies des décisions et des textes concernés. | C.149, art. 8. C.189, art. 17 et 18. R.157, paragr. 70. |
|  | | |
| Impact des instruments de l’OIT/perspectives de ratification | | |
| 52. | Indiquer si des mesures ont été prises, ou sont envisagées, afin de modifier la législation ou la pratique nationales en vue de donner effet à tout ou partie des dispositions des conventions ou recommandations visées par le présent questionnaire. | |
|  | | |
| 53. | Fournir des informations concernant les perspectives de ratification et recenser les difficultés ou les obstacles qui entravent la ratification possible des conventions nos 149 et 189, le cas échéant. | |
|  | | |
| 54. | Indiquer les organisations représentatives d’employeurs ou de travailleurs auxquelles une copie du présent questionnaire a été communiquée en application de l’article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l’OIT, et indiquer si vous avez reçu, de la part de ces organisations, des observations au sujet de la suite donnée, ou à donner, à l’un ou plusieurs des instruments visés par le présent questionnaire. Dans l’affirmative, transmettre une copie des observations reçues, accompagnée de tout commentaire que vous pourriez juger utile. | |
|  | | |
| Besoins éventuels en matière d’action normative et d’assistance technique | | |
| 55. | Existe-t-il des lacunes ou des incohérences auxquelles il faudrait remédier par de nouvelles discussions normatives sur les instruments dont traite le présent questionnaire concernant, en particulier, la protection des travailleurs de l’économie du soin et des services à la personne qui ne sont pas couverts par les quatre instruments? | |
|  | | |
| 56. | Votre pays a-t-il sollicité l’assistance technique du BIT pour donner effet à tout ou partie des dispositions des instruments visés par le présent questionnaire? Dans l’affirmative, apporter des précisions à ce sujet. Dans la négative, indiquer de quelle manière le BIT, dans les limites de son mandat, pourrait fournir à votre pays une assistance appropriée afin de l’aider au mieux à prendre des mesures efficaces en faveur du travail décent et de la protection des travailleurs de l’économie du soin et des services à la personne visés par les instruments dont traite le présent questionnaire. | |
|  | | |

Convention sur le personnel infirmier, 1977 (no 149)

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d’administration du Bureau international du Travail, et s’y étant réunie le 1er juin 1977, en sa soixante-troisième session;

Reconnaissant le rôle essentiel que joue le personnel infirmier, en collaboration avec les autres travailleurs dans le domaine de la santé, dans la protection et l’amélioration de la santé et du bien-être de la population;

Reconnaissant que le secteur public en tant qu’employeur de personnel infirmier devrait jouer un rôle actif dans l’amélioration des conditions d’emploi et de travail du personnel infirmier;

Constatant que la situation actuelle du personnel infirmier dans de nombreux pays, caractérisée par la pénurie d’effectifs qualifiés et une utilisation parfois inadaptée du personnel existant, fait obstacle au développement de services de santé efficaces;

Rappelant que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d’emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sur la conciliation et l’arbitrage volontaires, sur la durée du travail, les congés annuels et le congé-éducation payé, la sécurité sociale et les services sociaux, la protection de la maternité et de la santé;

Considérant que, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles s’exerce la profession infirmière, il convient de compléter ces normes générales par des normes spécialement applicables au personnel infirmier, destinées à lui assurer une condition correspondant à son rôle dans le domaine de la santé et acceptable pour lui-même;

Notant que les normes ci-après ont été élaborées en collaboration avec l’Organisation mondiale de la santé et que cette collaboration se poursuivra en vue d’en promouvoir et d’en assurer l’application;

Après avoir décidé d’adopter diverses propositions relatisves à l’emploi et aux conditions de travail et de vie du personnel infirmier, question qui constitue le sixième point à l’ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d’une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le personnel infirmier, 1977:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, les termes ***personnel infirmier***désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et des services infirmiers.

2. La présente convention s’applique à tout le personnel infirmier, où qu’il exerce ses fonctions.

3. L’autorité compétente peut, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées, s’il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des soins et des services infirmiers à titre bénévole; ces dispositions ne devront pas déroger à l’article 2, paragraphe 2 a), et aux articles 3, 4 et 7 de la présente convention.

Article 2

1. Chaque Membre ayant ratifié la présente convention devra, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales, élaborer et mettre en œuvre une politique des services et du personnel infirmiers qui, dans le cadre d’une programmation générale de la santé, s’il en existe, vise à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible, compte tenu des ressources disponibles pour les soins de santé dans leur ensemble.

2. En particulier, il prendra les mesures nécessaires pour assurer au personnel infirmier:

*a)* une éducation et une formation appropriées pour l’exercice de ses fonctions et

*b)* des conditions d’emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et une rémunération,

qui soient propres à attirer et à retenir le personnel dans la profession.

3. La politique visée au paragraphe 1 ci-dessus sera élaborée en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent.

4. Ladite politique sera coordonnée avec les politiques concernant les autres aspects de la santé et les autres travailleurs dans le domaine de la santé, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées.

Article 3

1. Les exigences de base en matière d’enseignement et de formation du personnel infirmier et le contrôle de cet enseignement et de cette formation seront prévus par la législation nationale ou par l’autorité ou les organismes professionnels compétents, habilités à cet effet par la législation nationale.

2. L’enseignement et la formation du personnel infirmier seront coordonnés avec l’enseignement et la formation donnés aux autres travailleurs dans le domaine de la santé.

Article 4

La législation nationale précisera les conditions auxquelles sera subordonné le droit d’exercer en matière de soins et de services infirmiers et réservera ce droit aux personnes remplissant ces conditions.

Article 5

1. Des mesures seront prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification des services infirmiers et la consultation de ce personnel sur les décisions le concernant, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

2. La détermination des conditions d’emploi et de travail se fera de préférence par négociation entre les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées.

3. Le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d’emploi sera recherché par voie de négociation entre les parties ou, d’une manière telle qu’elle bénéficie de la confiance des parties intéressées, par une procédure donnant des garanties d’indépendance et d’impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l’arbitrage volontaire.

Article 6

Le personnel infirmier bénéficiera de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs du pays concerné, dans les domaines suivants:

*a)* durée du travail, y compris la réglementation et la compensation des heures supplémentaires, des heures incommodes ou astreignantes et du travail par équipes;

*b)* repos hebdomadaire;

*c)* congé annuel payé;

*d)* congé-éducation;

*e)* congé de maternité;

*f)* congé de maladie;

*g)* sécurité sociale.

Article 7

Chaque Membre s’efforcera, si nécessaire, d’améliorer les dispositions législatives existant en matière d’hygiène et de sécurité du travail en les adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s’accomplit.

Article 8

Pour autant qu’elles ne soient pas mises en application par voie de convention collective, de règlement d’entreprise, de sentence arbitrale ou de décision judiciaire, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l’Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l’expiration d’une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu’une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d’une année après l’expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l’expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l’Organisation internationale du Travail l’enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l’Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l’Organisation l’enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l’attention des Membres de l’Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d’enregistrement, conformément à l’article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu’il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu’il le jugera nécessaire, le Conseil d’administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l’application de la présente convention et examinera s’il y a lieu d’inscrire à l’ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

*a)* la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l’article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

*b)* à partir de la date de l’entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d’être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l’auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (no 189)

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d’administration du Bureau international du Travail, et s’y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l’engagement pris par l’Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l’OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l’économie mondiale, y compris par l’augmentation des possibilités d’emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d’être sous-évalué et invisible et qu’il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d’emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d’emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s’appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (nº 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (nº 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (nº 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (nº 181) sur les agences d’emploi privées, 1997, la recommandation (nº 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l’est le Cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main-d’oeuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d’oeuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s’effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d’autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l’homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l’élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l’enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d’adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l’ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d’une convention internationale, adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

*a)* l’expression ***travail domestique***» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

*b)* l’expression ***travailleur domestique***désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d’une relation de travail;

*c)* une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n’est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s’applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d’employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d’application:

*a)* des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d’une protection au moins équivalente;

*b)* des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d’une importance significative.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l’application de la convention en vertu de l’article 22 de la Constitution de l’Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d’une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d’étendre l’application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2. Tout Membre doit prendre à l’égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

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

*b)* l’élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

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

*d)* l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession.

3. Lorsqu’ils prennent des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s’affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l’âge minimum, 1973, et de la convention (nº 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l’ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d’un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l’âge minimum d’admission à l’emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d’une protection effective contre toutes les formes d’abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques, comme l’ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d’emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu’ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d’emploi d’une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d’un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

*a)* le nom et l’adresse de l’employeur et du travailleur;

*b)* l’adresse du ou des lieux de travail habituels;

*c)* la date de commencement de l’emploi et, si le contrat est d’une durée déterminée, sa durée;

*d)* le type de travail à effectuer;

*e)* la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;

*f)* la durée normale de travail;

*g)* le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;

*h)* la fourniture de nourriture et d’un logement, le cas échéant;

*i)* la période d’essai, le cas échéant;

*j)* les conditions de rapatriement, le cas échéant;

*k)* les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l’employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d’emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d’emploi visées à l’article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d’effectuer le travail domestique auquel s’applique l’offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s’applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d’occuper un emploi en vertu d’accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d’intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d’assurer l’application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d’autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques:

*a)* soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;

*b)* qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;

*c)* aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d’identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d’assurer l’égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l’ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2. Le repos hebdomadaire doit être d’au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d’un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d’assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d’employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d’assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l’ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d’employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d’assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d’emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

*a)* déterminer les conditions d’exercice de leurs activités par les agences d’emploi privées lorsqu’elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

*b)* assurer qu’il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d’instruire les plaintes et d’examiner les allégations d’abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d’emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

*c)* prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d’autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d’emploi privées bénéficient d’une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l’agence d’emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l’interdiction des agences d’emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

*d)* envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d’emploi;

*e)* prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d’emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d’employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d’assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l’intermédiaire d’un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d’autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l’ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d’assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d’inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l’accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s’il y a lieu.

Article 19

La présente convention n’affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d’autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d’enregistrement.

Article 21

1. La présente convention ne lie que les Membres de l’Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l’enregistrement de sa ratification.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l’expiration d’une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d’enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l’année après l’expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l’Organisation internationale du Travail l’enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l’Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l’Organisation l’enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l’attention des Membres de l’Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d’enregistrement, conformément à l’article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu’il le juge nécessaire, le Conseil d’administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l’application de la présente convention et examine s’il y a lieu d’inscrire à l’ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n’en dispose autrement:

*a)* la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l’article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

*b)* à partir de la date de l’entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d’être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l’auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation sur le personnel infirmier, 1977 (No. 157)

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d’administration du Bureau international du Travail, et s’y étant réunie le 1er juin 1977, en sa soixante-troisième session

Reconnaissant le rôle essentiel que joue le personnel infirmier, en collaboration avec les autres travailleurs dans le domaine de la santé, dans la protection et l’amélioration de la santé et du bien-être de la population;

Soulignant qu’il est nécessaire de développer les services de santé par une coopération entre les gouvernements et les organisations de travailleurs et d’employeurs intéressées afin d’assurer à la communauté des services infirmiers répondant à ses besoins;

Reconnaissant que le secteur public en tant qu’employeur de personnel infirmier devrait jouer un rôle particulièrement actif dans l’amélioration des conditions d’emploi et de travail du personnel infirmier;

Constatant que la situation actuelle du personnel infirmier dans de nombreux pays, caractérisée par la pénurie d’effectifs qualifiés et une utilisation parfois inadaptée du personnel existant, fait obstacle au développement de services de santé efficaces;

Rappelant que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d’emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sur la conciliation et l’arbitrage volontaires, sur la durée du travail, les congés annuels et le congé-éducation payé, la sécurité sociale et les services sociaux, la protection de la maternité et de la santé;

Considérant que, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles s’exerce la profession infirmière, il convient de compléter ces normes générales par des normes spécialement applicables au personnel infirmier, destinées à lui assurer une condition correspondant à son rôle dans le domaine de la santé et acceptable pour lui-même;

Notant que les normes ci-après ont été élaborées en collaboration avec l’Organisation mondiale de la santé et que cette collaboration se poursuivra en vue d’en promouvoir et d’en assurer l’application;

Après avoir décidé d’adopter diverses propositions relatives à l’emploi et aux conditions de travail et de vie du personnel infirmier, question qui constitue le sixième point à l’ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d’une recommandation internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le personnel infirmier, 1977.

I. Champ d’application

1. Aux fins de la présente recommandation, les termes ***personnel infirmier***désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et services infirmiers.

2. La présente recommandation s’applique à tout le personnel infirmier, où qu’il exerce ses fonctions.

3. L’autorité compétente peut, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées, s’il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des services à titre bénévole; celles-ci ne devraient pas déroger aux dispositions des parties II, III, IV et IX de la présente recommandation.

II.Politique des services et du personnel infirmiers

4. (1) Chaque Membre devrait, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales, élaborer et mettre en œuvre une politique des services et du personnel infirmiers qui, dans le cadre d’une programmation générale de la santé, vise à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible, compte tenu des ressources disponibles pour les soins de santé dans leur ensemble.

(2) Cette politique devrait:

*a)* être coordonnée avec les politiques concernant les autres aspects de la santé et les autres travailleurs dans le domaine de la santé, en consultation avec les représentants de ces derniers;

*b)* comprendre l’adoption d’une législation réglementant l’enseignement et la formation et l’exercice de la profession infirmière ainsi que l’adaptation de cette législation à l’évolution des qualifications et responsabilités requises du personnel infirmier pour faire face à la demande de services infirmiers;

*c)* comprendre des mesures en vue:

i) de faciliter l’utilisation efficace de la main-d’oeuvre infirmière sur le plan national;

ii) de favoriser le plein emploi de ses qualifications dans les divers établissements, domaines et secteurs où elle est employée;

*d)* être élaborée en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées.

5. (1) Des mesures devraient être prises, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées, en vue d’établir une structure rationnelle du personnel infirmier, en classant ses membres dans un nombre limité de catégories définies selon des critères relatifs à l’instruction et à la formation, au niveau de fonctions et à l’habilitation.

(2) Cette structure peut comporter, conformément à la pratique nationale, les catégories suivantes:

*a)* l’infirmier diplômé, ayant l’instruction et la formation reconnues nécessaires pour assurer des fonctions hautement complexes et responsables, et habilité à cet effet;

*b)* l’infirmier auxiliaire, ayant au minimum l’instruction et la formation reconnues nécessaires pour assurer des fonctions moins complexes – sous le contrôle, le cas échéant, de l’infirmier diplômé – et habilité à cet effet;

*c)* l’aide-infirmier, ayant reçu une instruction préalable ou une formation en cours d’emploi, ou l’une et l’autre, lui permettant d’accomplir certaines tâches déterminées sous le contrôle de l’infirmier diplômé ou auxiliaire.

6. (1) Les fonctions du personnel infirmier devraient être classées d’après le niveau de jugement requis, le pouvoir de prendre des décisions, la complexité des relations avec d’autres fonctions, le niveau nécessaire des qualifications techniques et le degré de responsabilité pour les services infirmiers fournis.

(2) Le classement en résultant devrait servir à assurer des structures d’emploi plus homogènes dans les différents établissements, domaines et secteurs d’emploi du personnel infirmier.

(3) Le personnel infirmier d’une catégorie donnée ne devrait pouvoir remplacer celui d’une catégorie supérieure qu’en cas d’urgence particulière, à titre provisoire, et à condition de posséder une formation ou une expérience suffisante et moyennant une compensation appropriée.

III. Enseignement et formation

7. (1) Des mesures devraient être prises pour fournir les informations et les conseils nécessaires sur la profession infirmière aux personnes désireuses d’entrer dans cette profession.

(2) Le cas échéant, l’enseignement de base pour cette profession devrait être donné dans des établissements appartenant au système général d’enseignement du pays et à un niveau semblable à celui de l’enseignement destiné à des groupes professionnels comparables.

(3) La législation devrait définir les exigences de base en matière d’enseignement et de formation et prévoir le contrôle de cet enseignement et de cette formation, ou habiliter à définir ces exigences et à prévoir ce contrôle par l’autorité compétente ou les organismes professionnels compétents.

(4) L’enseignement et la formation du personnel infirmier devraient être organisés en fonction des besoins reconnus de la collectivité et en tenant compte des ressources disponibles dans chaque pays, et être coordonnés avec l’enseignement et la formation donnés aux autres travailleurs dans le domaine de la santé.

8. (1) L’enseignement et la formation infirmiers devraient être à la fois théoriques et pratiques, conformément à un programme officiellement reconnu par les autorités compétentes.

(2) La formation pratique devrait être dispensée dans des services préventifs, curatifs et de réadaptation dûment autorisés et sous la surveillance d’infirmiers qualifiés.

9. (1) La durée de l’enseignement et de la formation de base pour la profession infirmière devrait dépendre du niveau d’instruction minimum exigé pour l’admission à la formation ainsi que des objectifs de la formation.

(2) L’enseignement et la formation de base reconnus devraient être dispensés à deux niveaux:

*a)* un niveau avancé, visant à préparer des infirmiers diplômés, possédant la formation étendue et approfondie nécessaire pour leur permettre d’administrer les soins infirmiers les plus complexes et d’organiser et d’évaluer les soins infirmiers, dans les établissements hospitaliers et autres établissements au service de la collectivité dans des domaines liés à la santé; les étudiants admis à suivre le programme d’enseignement et de formation à ce niveau devraient autant que possible avoir atteint le niveau d’instruction générale requis pour entreprendre des études universitaires;

*b)* un niveau moins avancé, visant à préparer des infirmiers auxiliaires capables de pratiquer des soins infirmiers généraux de caractère moins complexe demandant à la fois une compétence technique et l’aptitude aux relations humaines; les étudiants admis à suivre le programme d’enseignement et de formation à ce niveau devraient avoir atteint un degré d’instruction aussi avancé que possible dans le cadre du programme d’études secondaires.

10. Des programmes d’enseignement infirmier supérieur devraient être organisés pour préparer le personnel infirmier aux responsabilités les plus élevées dans la pratique des soins et des services infirmiers, l’administration des services infirmiers, l’enseignement infirmier, ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier.

11. Les aides-infirmiers devraient recevoir une formation théorique et pratique appropriée à leurs fonctions.

12. (1) L’enseignement et la formation continus sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci devraient faire partie intégrante du programme visé au paragraphe 8, sous-paragraphe (1), ci-dessus, pour assurer la mise à jour des connaissances et le perfectionnement de l’ensemble du personnel infirmier et pour lui permettre d’acquérir et d’appliquer les conceptions et les techniques nouvelles dans le domaine des soins infirmiers et des sciences connexes.

(2) Cet enseignement et cette formation continus devraient comporter des programmes favorisant et facilitant la progression professionnelle des aides-infirmiers et des infirmiers auxiliaires.

(3) Cet enseignement et cette formation continus devraient également comporter des programmes facilitant la rentrée dans la profession après une période d’interruption.

IV. Exercice de la profession

13. La législation concernant l’exercice de la profession infirmière devrait

*a)* préciser les conditions auxquelles le droit d’exercer la profession infirmière sera subordonné pour l’infirmier diplômé et l’infirmier auxiliaire et, dans les pays où la possession de titres attestant un niveau d’instruction et de formation requis ne donne pas automatiquement ce droit, habiliter un organisme comprenant des représentants du personnel infirmier à délivrer les autorisations d’exercer;

*b)* réserver l’exercice de la profession aux personnes dûment autorisées;

*c)* être, le cas échéant, revue et mise à jour, en accord avec les innovations récentes et les pratiques en usage dans la profession.

14. Les normes concernant la pratique infirmière devraient être coordonnées avec celles des autres professions de la santé.

15. (1) Le personnel infirmier ne devrait pas être employé à des fonctions qui dépassent ses qualifications et ses compétences.

(2) Lorsque des membres du personnel infirmier ne sont pas qualifiés pour les fonctions qu’ils occupent déjà, ils devraient être formés aussitôt que possible en vue d’obtenir les qualifications requises et des facilités devraient leur être accordées à cet effet.

16. Il conviendrait d’examiner les mesures que pourrait nécessiter le problème de la responsabilité civile du personnel infirmier dans l’exercice de ses fonctions.

17. Tout régime disciplinaire auquel le personnel infirmier peut être soumis devrait être défini avec la participation de représentants dudit personnel et devrait lui garantir un jugement équitable et des voies de recours satisfaisantes, y compris le droit d’être représenté, à tous les stades de la procédure et d’une manière appropriée aux conditions nationales, par une personne librement choisie.

18. Les membres du personnel infirmier devraient pouvoir, sans subir aucun préjudice de ce fait, être exemptés d’accomplir certaines tâches qui seraient en conflit avec leurs convictions religieuses, morales ou éthiques, étant entendu qu’ils informeront en temps utile leur supérieur hiérarchique de leur objection, afin que toutes les mesures de remplacement nécessaires puissent être prises pour que les soins indispensables aux patients ne soient pas affectés.

V. Participation

19. (1) Des mesures devraient être prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification et aux décisions concernant la politique nationale de santé en général et celles concernant la profession en particulier, à tous les niveaux et selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

(2) En particulier:

*a)* les représentants qualifiés du personnel infirmier ou des organisations qui le représentent devraient être associés à l’élaboration et à la mise en oeuvre des politiques et des principes généraux applicables à la profession infirmière, notamment dans les domaines de l’enseignement et de la formation et de l’exercice de la profession;

*b)* l’ensemble des conditions d’emploi et de travail devrait être déterminé par négociation entre les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées;

*c)* le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d’emploi devrait être recherché par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d’indépendance et d’impartialité telle que la médiation, la conciliation ou l’arbitrage volontaire, pour que les organisations représentatives du personnel infirmier n’aient pas besoin de recourir aux autres moyens d’action dont disposent normalement les organisations d’autres catégories de travailleurs pour la défense de leurs intérêts légitimes;

*d)* au niveau de l’établissement d’emploi, le personnel infirmier ou ses représentants, au sens de l’article 3 de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, devraient être associés, selon des méthodes appropriées à la nature des problèmes, aux décisions relatives à la vie professionnelle du personnel infirmier.

20. Les représentants du personnel infirmier devraient bénéficier de la protection prévue par la convention et par la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

VI. Carrière

21. (1) Des mesures devraient être prises pour offrir des perspectives de carrière raisonnables au personnel infirmier, en prévoyant un éventail suffisamment varié et ouvert de possibilités de progression professionnelle, l’accès à des postes de direction dans la pratique des soins et des services infirmiers, l’administration des services infirmiers, l’enseignement infirmier ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier, et une structure hiérarchique et une structure de rémunération qui tiennent compte de l’acceptation de fonctions impliquant des responsabilités accrues et exigeant des qualifications techniques et une sûreté de jugement plus grandes.

(2) Ces mesures devraient aussi tenir compte de l’importance des fonctions impliquant des relations directes avec les malades et avec le public.

22. Des mesures devraient être prises pour donner au personnel infirmier des conseils et une orientation en matière de carrière, et le cas échéant en ce qui concerne la rentrée dans la profession après une période d’interruption.

23. Il devrait être tenu compte de l’expérience antérieure dans la profession infirmière et de la durée de l’interruption pour déterminer le niveau auquel doit être engagé le personnel infirmier rentrant dans la profession après une période d’interruption.

24. (1) Le personnel infirmier désireux et capable de suivre des programmes d’enseignement et de formation continus devrait bénéficier de facilités à cet effet.

(2) Ces facilités pourraient consister en l’octroi de congés-éducation payés ou non payés, l’adaptation des horaires de travail et le paiement des frais d’études ou de formation; chaque fois que cela est possible, le personnel infirmier devrait bénéficier de congés-éducation payés conformément à la convention sur le congé-éducation payé, 1974.

(3) Les employeurs devraient fournir le personnel et les moyens nécessaires pour la formation en cours d’emploi du personnel infirmier, de préférence sur le lieu de travail.

VII. Rémunération

25. (1) La rémunération des membres du personnel infirmier devrait être fixée à des niveaux qui correspondent à leurs besoins socio-économiques, à leurs qualifications, à leurs responsabilités, à leurs fonctions et à leur expérience, qui tiennent compte des contraintes et des risques inhérents à la profession et qui soient de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

(2) Les niveaux de rémunération devraient soutenir la comparaison avec ceux des autres professions exigeant des qualifications analogues ou équivalentes et comportant des responsabilités analogues ou équivalentes.

(3) A fonctions et conditions de travail analogues ou équivalentes, les niveaux de rémunération devraient être comparables quels que soient les établissements, domaines ou secteurs dans lesquels le personnel infirmier est occupé.

(4) La rémunération devrait être ajustée de temps à autre pour tenir compte des variations du coût de la vie et de l’élévation générale du niveau de vie dans le pays.

(5) La rémunération du personnel infirmier devrait être fixée, de préférence, par conventions collectives.

26. Les échelles de rémunérations devraient être établies en tenant compte du classement des tâches et responsabilités recommandé aux paragraphes 5 et 6 de la présente recommandation et en fonction des principes de la politique de carrière énoncés au paragraphe 21 de cette recommandation.

27. Le personnel infirmier occupé dans des conditions particulièrement pénibles devrait recevoir une compensation pécuniaire de ce fait.

28. (1) La totalité de la rémunération devrait être payable en espèces.

(2) Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

(3) Le personnel infirmier devrait être libre d’utiliser ou non les services fournis par l’employeur.

29. L’employeur devrait mettre à la disposition du personnel infirmier et entretenir sans aucun frais pour ce dernier les vêtements de travail, trousses de soins, moyens de transport et autres fournitures qui sont imposés par l’employeur ou nécessaires à l’accomplissement du travail.

VIII. Temps de travail et de repos

30. Aux fins de la présente recommandation:

*a)* les termes ***durée normale du travail***désignent le nombre d’heures fixé dans chaque pays par la législation, les accords collectifs, les sentences arbitrales, ou en application de ceux-ci;

*b)* les termes ***heures supplémentaires***désignent les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail;

*c)* les termes ***services de permanence***désignent le temps pendant lequel le personnel est sur le lieu de travail ou non, à la disposition de l’employeur, pour répondre à un éventuel appel de celui-ci;

*d)* les termes ***heures incommodes ou astreignantes***désignent les heures de travail accomplies en dehors des heures et des jours de travail normaux de l’ensemble de la population.

31. Devrait être compté comme temps de travail le temps pendant lequel le personnel infirmier est à la disposition de l’employeur, par exemple le temps nécessaire pour organiser le travail et pour recevoir et transmettre des instructions, sous réserve des dispositions spéciales éventuelles concernant le service de permanence.

32. (1) La durée normale hebdomadaire du travail du personnel infirmier ne devrait pas être plus élevée que celle de l’ensemble des autres travailleurs du pays.

(2) Dans les pays où la semaine normale de travail de l’ensemble des travailleurs dépasse quarante heures, des mesures devraient être prises pour la réduire progressivement mais aussi rapidement que possible à ce niveau pour le personnel infirmier, sans réduction de salaire, conformément au paragraphe 9 de la recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962.

33. (1) La durée normale du travail quotidien devrait ne pas dépasser huit heures et être accomplie suivant un horaire continu, à l’exception des cas où la législation, des conventions collectives, des règlements d’entreprise ou des sentences arbitrales prévoient des horaires flexibles ou la semaine de travail comprimée; dans tous les cas, la durée hebdomadaire du travail devrait rester dans des limites indiquées au paragraphe 32, sous-paragraphe (1), ci-dessus.

(2) La journée de travail ne devrait pas être supérieure à douze heures, y compris les heures supplémentaires.

(3) Des dérogations temporaires aux dispositions du présent paragraphe ne devraient être autorisées qu’en cas d’urgence particulière.

34. (1) Des pauses d’une durée raisonnable devraient être ménagées pour permettre au personnel infirmier de prendre ses repas.

(2) Des pauses d’une durée raisonnable, comprises dans la durée normale du travail, devraient être ménagées pour permettre au personnel infirmier de se reposer.

35. Les horaires de travail devraient être portés à la connaissance des membres du personnel infirmier suffisamment à l’avance pour leur permettre d’organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale; des dérogations à ces horaires ne devraient être autorisées qu’en cas d’urgence particulière.

36. (1) Lorsque le personnel infirmier a droit à un repos hebdomadaire de moins de quarante-huit heures consécutives, des mesures devraient être prises pour porter la durée du repos hebdomadaire à ce niveau.

(2) En aucun cas la durée du repos hebdomadaire du personnel infirmier ne devrait être inférieure à trente-six heures consécutives.

37. (1) Le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes et au service de permanence devrait être réduit au minimum.

(2) Les heures supplémentaires et le travail les jours fériés devraient donner lieu à une compensation sous forme de temps libre, sous forme d’une majoration du taux de salaire ou sous l’une et l’autre formes.

(3) Les heures incommodes ou astreignantes autres que celles accomplies les jours fériés devraient donner lieu à un supplément de salaire.

38. (1) Le travail par équipes devrait être compensé par une majoration de salaire qui ne devrait pas être inférieure à celle accordée aux autres travailleurs par équipes dans le pays.

(2) Le personnel infirmier travaillant par équipes devrait bénéficier, entre deux équipes, d’une période de repos ininterrompue d’au moins douze heures.

(3) Les périodes de travail par équipes interrompues par une période de temps non rémunéré (horaires fractionnés) devraient être évitées.

39. (1) Le personnel infirmier devrait avoir le droit et le devoir de prendre un congé annuel payé d’une durée au moins égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs du pays.

(2) Dans les pays où le congé annuel payé est d’une durée inférieure à quatre semaines, des mesures devraient être prises pour le porter à ce niveau, progressivement mais le plus rapidement possible, pour le personnel infirmier.

40. Le personnel infirmier occupé dans des conditions particulièrement pénibles devrait bénéficier d’une réduction de la durée du travail, d’une augmentation des périodes de repos ou des deux, sans diminution de la rémunération totale.

41. (1) Les membres du personnel infirmier absents pour cause de maladie ou d’accident devraient avoir droit, dans les limites de temps et selon les modalités fixées par la législation nationale ou les conventions collectives:

*a)* au maintien de la relation de travail et des droits qui en découlent;

*b)* à la garantie d’un revenu.

(2) La législation ou les conventions collectives déterminant les droits aux congés de maladie devraient distinguer:

*a)* les cas où la maladie ou l’accident a une origine professionnelle;

*b)* les cas où le membre du personnel infirmier n’est pas atteint d’une incapacité de travail mais est tenu de s’absenter du travail pour protéger la santé d’autrui;

*c)* les cas où la maladie ou l’accident est sans rapport avec le travail.

42. (1) Le personnel infirmier devrait bénéficier des avantages et de la protection prévus par la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et par la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, sans distinction entre personnes mariées et non mariées.

(2) Le congé de maternité ne devrait pas être considéré comme congé de maladie.

(3) Le personnel infirmier devrait bénéficier des mesures prévues par la recommandation sur l’emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.

43. En application du paragraphe 19 ci-dessus, les décisions concernant l’organisation du travail, le temps de travail et le repos devraient être prises en accord ou en consultation avec les représentants librement choisis du personnel infirmier ou les organisations représentant le personnel infirmier. Elles devraient en particulier porter sur:

*a)* les heures qui devront être considérées comme des heures incommodes ou astreignantes;

*b)* les conditions dans lesquelles le service de permanence sera compté comme temps de travail;

*c)* les conditions dans lesquelles les dérogations permises au paragraphe 33, sous-paragraphe (3), ainsi qu’au paragraphe 35 seront accordées;

*d)* la durée et les modalités des pauses prévues au paragraphe 34;

*e)* les modalités de la compensation prévue aux paragraphes 37 et 38;

*f)* l’organisation des horaires de travail;

*g)* les conditions à considérer comme particulièrement pénibles aux fins des paragraphes 27 et 40.

IX. Protection de la santé

44. Chaque Membre devrait s’efforcer d’adapter les dispositions législatives en matière d’hygiène et de sécurité du travail aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s’accomplit et d’améliorer la protection prévue par ces dispositions.

45. (1) Le personnel infirmier devrait disposer de services de médecine du travail fonctionnant selon les principes prévus dans la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959.

(2) Dans les pays où les services de médecine du travail n’ont pas encore été mis en place pour toutes les entreprises, les établissements de soins occupant du personnel infirmier devraient figurer parmi les entreprises bénéficiant d’une priorité, conformément au paragraphe 4 de ladite recommandation, pour la mise en place de tels services.

46. (1) Chaque Membre et les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées devraient prêter une attention particulière aux dispositions de la recommandation sur la protection de la santé, 1953, et s’efforcer d’en assurer l’application pour le personnel infirmier.

(2) Toutes mesures appropriées devraient être prises, conformément aux paragraphes 1 à 7 de ladite recommandation, pour contrôler, réduire ou supprimer les risques pour la santé ou la sécurité du personnel infirmier.

47. (1) Le personnel infirmier devrait subir des examens médicaux à l’entrée en service et à la fin de l’engagement, ainsi qu’à des intervalles réguliers en cours de service.

(2) Le personnel infirmier normalement occupé dans des conditions telles qu’il existe, ou que l’on peut craindre qu’il existe, un risque précis pour sa santé ou celle de son entourage devrait subir des examens médicaux périodiques selon une fréquence correspondant au risque couru.

(3) L’objectivité et le caractère confidentiel des examens prévus par le présent paragraphe devraient être sauvegardés; ces examens ne devraient pas être effectués par des médecins avec lesquels les personnes examinées collaborent étroitement.

48. (1) Des études devraient être effectuées et mises à jour pour déterminer les risques particuliers auxquels le personnel infirmier peut être exposé dans l’exercice de sa profession, afin d’assurer la prévention de ces risques et d’en réparer, le cas échéant, les conséquences.

(2) A cette fin, les cas d’accidents du travail et les cas de maladies reconnues comme professionnelles en vertu de la législation sur la réparation des maladies professionnelles ou susceptibles d’avoir une origine professionnelle, contractées par le personnel infirmier, devraient être signalés à l’autorité compétente, de la manière à prescrire par la législation nationale, conformément aux paragraphes 14 à 17 de la recommandation sur la protection de la santé, 1953.

49. (1) Toutes les mesures possibles devraient être prises pour éviter que le personnel infirmier soit exposé à des risques particuliers. Lorsque l’exposition à de tels risques est inévitable, des mesures devraient être prises pour la réduire au minimum.

(2) Des mesures telles que la fourniture et l’utilisation de vêtements protecteurs, l’immunisation, une durée du travail réduite, des pauses plus fréquentes, un éloignement provisoire du risque ou un congé annuel plus long devraient être prévues pour le personnel infirmier normalement occupé à des travaux présentant des risques particuliers, afin de réduire son exposition à ces risques.

(3) En outre, le personnel infirmier qui est exposé à des risques particuliers devrait recevoir une compensation financière.

50. Les femmes enceintes ou les parents de jeunes enfants qui sont normalement occupés à des travaux présentant des risques pour leur santé ou celle de leurs enfants devraient être transférés à des postes convenant à leur état, sans préjudice de leurs droits.

51. La collaboration du personnel infirmier et des organisations le représentant devrait être recherchée pour assurer l’application effective des dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité du personnel infirmier.

52. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer le contrôle de l’application de la législation ou des autres dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité du personnel infirmier.

X. Sécurité sociale

53. (1) Le personnel infirmier devrait bénéficier d’une protection en matière de sécurité sociale qui soit au moins équivalente à celle dont bénéficient les autres employés – du service public, du secteur public ou du secteur privé –, ou les travailleurs indépendants, selon le cas, dans le pays intéressé. Cette protection devrait également couvrir les périodes d’essai et les périodes de formation des personnes régulièrement employées comme personnel infirmier.

(2) La protection du personnel infirmier en matière de sécurité sociale devrait tenir compte de la nature particulière de son activité.

54. Dans la mesure du possible, des dispositions appropriées devraient être prises pour assurer au personnel infirmier la continuité de l’acquisition des droits et du service des prestations en cas de changement d’emploi ou de cessation temporaire d’emploi.

55. (1) Lorsque le régime de sécurité sociale laisse aux personnes protégées le libre choix du médecin et de l’institution médicale, le personnel infirmier devrait bénéficier de la même liberté.

(2) Les dossiers médicaux du personnel infirmier devraient demeurer confidentiels.

56. La législation nationale devrait admettre à réparation, à titre de maladie professionnelle, toute maladie contractée par le personnel infirmier du fait de son travail.

XI. Régimes d’emploi spéciaux

57. En vue d’utiliser plus efficacement les ressources en personnel infirmier et de lutter contre l’abandon de la profession par le personnel qualifié, des mesures devraient être prises afin de rendre possible l’emploi du personnel infirmier à titre temporaire ou à temps partiel.

58. Le personnel infirmier employé à titre temporaire et celui employé à temps partiel devraient bénéficier de conditions d’emploi équivalentes à celles du personnel permanent et du personnel employé à plein temps, respectivement, ses droits étant, selon le cas, déterminés sur une base proportionnelle.

XII. Dispositions particulières aux étudiants

59. Les étudiants se préparant à la profession infirmière devraient jouir des libertés et des droits dont disposent les étudiants des autres disciplines, sous réserve des limitations strictement justifiées par les besoins de leur éducation et de leur formation.

60. (1) Le travail des étudiants en stage pratique devrait être organisé et conduit en fonction de leurs besoins de formation; en aucun cas il ne devrait être utilisé comme un moyen de faire face aux besoins normaux de personnel.

(2) Au cours du stage pratique, les étudiants ne devraient être affectés qu’à des tâches correspondant à leur niveau de préparation.

(3) Tout au long de leur période d’éducation et de formation, les étudiants devraient bénéficier de la même protection sanitaire que le personnel infirmier.

(4) Les étudiants devraient bénéficier d’une protection juridique adéquate.

61. Au cours de leur éducation et de leur formation, les étudiants devraient recevoir des informations précises et détaillées sur les conditions d’emploi, de travail et de carrière du personnel infirmier, ainsi que sur les moyens dont il dispose pour promouvoir ses intérêts économiques, sociaux et professionnels.

XIII. Coopération internationale

62. En vue de favoriser les échanges de personnel, d’idées et de connaissances et de promouvoir ainsi l’amélioration des soins infirmiers, les Membres devraient s’efforcer, notamment par voie d’arrangements multilatéraux et bilatéraux:

*a)* d’harmoniser l’enseignement et la formation pour la profession infirmière sans abaisser les normes;

*b)* de fixer les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications acquises à l’étranger;

*c)* d’harmoniser les conditions d’autorisation d’exercice de la profession;

*d)* d’organiser des programmes d’échanges de personnel infirmier.

63. (1) Le personnel infirmier devrait être encouragé à utiliser les possibilités d’enseignement et de formation offertes dans son propre pays.

(2) Toutefois, lorsque cela est nécessaire ou opportun, il devrait pouvoir bénéficier de possibilités d’enseignement et de formation à l’étranger, autant que possible dans le cadre de programmes d’échanges organisés.

64. (1) Le personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l’étranger devrait pouvoir bénéficier, dans des conditions à déterminer par les accords multilatéraux ou bilatéraux ou par la législation, d’aides financières appropriées.

(2) Ces aides pourraient être subordonnées à un engagement de rentrer dans le pays dans un délai raisonnable pour occuper, pendant une période minimum déterminée, un emploi correspondant aux qualifications nouvellement acquises et dans des conditions au moins égales à celles des autres nationaux.

65. Il conviendrait d’envisager la possibilité de faire bénéficier le personnel infirmier désirant travailler ou se former à l’étranger pendant une période spécifiée de conditions de détachement sans rupture de la relation d’emploi.

66. (1) Le personnel infirmier étranger devrait posséder des qualifications reconnues par l’autorité compétente comme satisfaisantes pour les postes à pourvoir et remplir toutes autres conditions requises pour exercer dans le pays d’emploi; le personnel étranger participant à des programmes d’échanges organisés peut être exclu de cette dernière obligation.

(2) L’employeur devrait s’assurer que le personnel infirmier étranger possède des connaissances linguistiques appropriées aux postes à pourvoir.

(3) A qualifications équivalentes, ce personnel devrait bénéficier de conditions d’emploi qui soient aussi favorables que celles du personnel national pour des postes impliquant les mêmes tâches et les mêmes responsabilités.

67. (1) Le recrutement du personnel infirmier étranger aux fins d’emploi ne devrait être autorisé que:

*a)* s’il n’existe pas dans le pays d’emploi de personnel dûment qualifié pour les postes à pourvoir;

*b)* s’il n’existe pas, dans le pays d’origine, de pénurie de personnel infirmier ayant les qualifications recherchées.

(2) Le recrutement du personnel infirmier étranger devrait être fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention et de la recommandation concernant les travailleurs migrants (révisées), 1949.

68. Les membres du personnel infirmier employés ou en formation à l’étranger devraient bénéficier de toutes les facilités nécessaires, lorsqu’ils désirent être rapatriés.

69. En matière de sécurité sociale, les Membres devraient, conformément à la pratique nationale:

*a)* assurer au personnel infirmier étranger en formation ou en emploi l’égalité de traitement avec le personnel national;

*b)* participer à des arrangements bilatéraux ou multilatéraux visant à assurer à ce personnel infirmier migrant le maintien de ses droits acquis ou en cours d’acquisition, ainsi que le service des prestations à l’étranger.

XIV. Méthodes d’application

70. La présente recommandation pourra être appliquée par voie de législation nationale, de convention collective, de règlement d’entreprise, de sentence arbitrale ou de décision judiciaire, ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

71. En appliquant les dispositions de la recommandation, les Membres et les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées devraient s’inspirer, dans la mesure où cela sera possible et opportun, des suggestions concernant son application pratique exposées dans l’annexe ci-après.

ANNEXE  
Suggestions pour l’application pratique

Politique des services et du personnel infirmiers

1. Des crédits suffisants devraient être alloués pour permettre d’atteindre les objectifs de la politique nationale des services et du personnel infirmiers.

2. (1) La programmation des services infirmiers devrait être un processus continu à tous les niveaux de la programmation générale de la santé.

(2) Les services infirmiers devraient être programmés sur la base:

*a)* des informations obtenues grâce à des études et recherches poursuivies en permanence pour permettre d’évaluer de façon adéquate les problèmes qui se posent ainsi que les ressources et les besoins en la matière;

*b)* des normes techniques appropriées à l’évolution des besoins et aux conditions nationales et locales.

(3) En particulier, des mesures devraient être prises pour:

*a)* établir des normes infirmières satisfaisantes;

*b)* préciser les fonctions infirmières à remplir sur la base des besoins constatés;

*c)* déterminer des normes de dotation en personnel propres à assurer une composition satisfaisante des équipes du point de vue du nombre et des compétences requis à tous les niveaux et dans toutes les catégories;

*d)* déterminer sur cette base les catégories, le nombre et le niveau du personnel infirmier requis, pour développer l’ensemble des services infirmiers et assurer l’emploi efficace de ce personnel;

*e)* déterminer, en consultation avec les représentants des personnels intéressés, les relations entre le personnel infirmier et les autres personnels de santé.

3. La politique des services et du personnel infirmiers devrait viser à développer quatre domaines d’exercice des fonctions du personnel infirmier: les soins et les services infirmiers, l’administration des services infirmiers, l’enseignement infirmier ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier.

4. Des ressources appropriées du point de vue technique et matériel devraient être fournies pour le bon accomplissement des tâches du personnel infirmier.

5. Le classement des fonctions recommandé au paragraphe 5 de la recommandation devrait être fondé sur une analyse des tâches et une évaluation des fonctions faites en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs intéressées.

Enseignement et formation

6. Dans les pays où les possibilités d’éducation sont limitées pour une grande partie de la population, des mesures devraient être prises, dans le cadre du programme d’enseignement et de formation infirmiers, pour compléter l’instruction générale des étudiants qui n’auraient pas atteint le niveau requis en vertu du paragraphe 9 de la recommandation.

7. Les programmes d’enseignement et de formation infirmiers devraient jeter les bases permettant d’accéder aux formations menant à des responsabilités plus élevées, motiver l’étudiant pour un effort de perfectionnement continu et le préparer à appliquer ses connaissances et ses capacités en tant que membre de l’équipe sanitaire.

Exercice de la profession

8. (1) L’autorisation d’exercer pourrait être soumise, dans certaines conditions à déterminer, à une obligation de renouvellement.

(2) Le renouvellement de l’autorisation d’exercer pourrait être subordonné à des exigences de formation continue si cette mesure est jugée nécessaire pour assurer que le personnel autorisé reste pleinement qualifié.

9. La rentrée dans la profession après une période d’interruption pourrait être soumise à un contrôle des qualifications, dans des cas et des conditions déterminés; dans ce cas, la possibilité de faciliter la rentrée par des méthodes telles que l’emploi en doublure pendant une durée déterminée précédant ce contrôle devrait être envisagée.

10. (1) Tout régime disciplinaire auquel le personnel infirmier peut être soumis devrait comporter:

*a)* une définition de la faute professionnelle tenant compte des caractéristiques propres à l’exercice de la profession et des normes déontologiques qui lui sont éventuellement applicables;

*b)* l’indication des sanctions applicables, qui devraient être proportionnées à la gravité de la faute.

(2) Un tel régime disciplinaire devrait être établi dans le cadre des règles applicables à l’ensemble du personnel de santé ou, en l’absence de telles règles, en tenant dûment compte des règles applicables aux autres catégories de personnel de santé.

Carrière

11. Lorsque les perspectives de carrière sont limitées par la conception générale des services infirmiers, des mesures pourraient être prises pour faciliter l’accès à des études permettant d’acquérir des qualifications pour d’autres professions dans le domaine de la santé.

12. (1) Des mesures devraient être prises pour établir des systèmes de classement et des échelles de rémunérations qui ménagent des possibilités de progression professionnelle sur la base du classement des niveaux de fonctions préconisé au paragraphe 6 de la recommandation.

(2) Ces systèmes devraient être suffisamment ouverts pour inciter le personnel infirmier à passer d’un niveau à l’autre.

(3) La mobilité verticale du personnel infirmier devrait se faire sur la base de critères d’appréciation équitables et compte tenu de l’expérience acquise et des capacités prouvées.

13. Des accroissements de rémunération devraient être prévus à chaque niveau de fonctions, sur la base de l’accroissement de l’expérience et de la compétence.

14. (1) Des mesures devraient être prises en vue d’encourager le personnel infirmier à utiliser au maximum ses connaissances et qualifications dans son travail.

(2) Les responsabilités effectivement assumées par le personnel infirmier et les compétences dont il fait preuve devraient être évaluées de manière suivie en vue de lui assurer une rémunération et des possibilités de progression correspondantes.

15. (1) Les périodes de congé-éducation payé devraient être assimilées à des périodes de travail pour déterminer le droit à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail.

(2) Dans la mesure du possible, les périodes de congé-éducation non payé pour éducation et formation complémentaires devraient être prises en considération pour le calcul de l’ancienneté, en particulier afin de déterminer la rémunération et les droits à pension.

Remunération

16. En attendant que soient fixés des niveaux de rémunération comparables à ceux pratiqués dans d’autres professions exigeant des qualifications analogues ou équivalentes et comportant des responsabilités analogues ou équivalentes, des mesures devraient, au besoin, être prises pour fixer le plus rapidement po possible des niveaux de rémunération de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

17. (1) Les suppléments de salaire et compensations financières qui sont accordés de façon régulière devraient, dans une mesure conforme à la pratique communément suivie par les professions mentionnées au paragraphe 16 de la présente annexe, faire partie intégrante de la rémunération aux fins du calcul des congés payés, pensions et autres prestations sociales.

(2) Leur montant devrait être réexaminé périodiquement en fonction de l’évolution du coût de la vie.

Temps de travail et de repos

18. (1) Les horaires de travail devraient, sous réserve des exigences du service, être organisés de façon à répartir équitablement le travail par équipes et la prestation des heures supplémentaires, incommodes ou astreignantes entre les membres du personnel et en particulier entre les personnels temporaire et permanent et entre les personnels à plein temps et temps partiel, et à tenir compte autant que possible des préférences individuelles et des considérations spéciales tenant au climat, aux moyens de transport, aux responsabilités familiales, etc.

(2) L’organisation des heures de travail du personnel infirmier devrait être fondée sur la nécessité d’assurer le service des soins infirmiers plutôt qu’être subordonnée aux besoins des autres catégories de personnel de santé.

19. (1) Afin de limiter le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes et au service de permanence, des mesures appropriées devraient être prises dans le domaine de l’organisation du travail, de la détermination et de l’utilisation des effectifs et de la planification des horaires. Il devrait être tenu compte, en particulier, de la nécessité de remplacer le personnel infirmier absent ou en congé en vertu de la législation ou des conventions collectives en vigueur, afin de ne pas surcharger le personnel présent.

(2) Les heures supplémentaires devraient être accomplies volontairement sous réserve des cas où l’intérêt des malades est en jeu et où il n’y a pas assez de volontaires.

20. Le délai de notification prévu au paragraphe 35 de la recommandation devrait être d’au moins deux semaines.

21. Toute période de service de permanence pendant laquelle le personnel est tenu de rester sur le lieu de travail ou a été occupé effectivement devrait être considérée intégralement comme temps de travail et rémunérée comme telle.

22. (1) Les membres du personnel infirmier devraient avoir la liberté de se restaurer en des lieux de leur choix.

(2) Ils devraient pouvoir passer les pauses de repos ailleurs que sur le lieu même de travail.

23. Les dates de congé annuel devraient être fixées sur une base équitable en tenant dûment compte des obligations familiales et des préférences individuelles, ainsi que des nécessités du service.

Protection de la santé

24. Le personnel infirmier pour lequel devraient être prises des mesures spéciales telles que celles préconisées aux paragraphes 47, sous-paragraphe (2), 49 et 50 de la recommandation devrait comprendre en particulier le personnel régulièrement exposé à des radiations ionisantes ou à des substances anesthésiques ou en contact avec des personnes souffrant de maladies contagieuses ou de maladies mentales.

25. Le personnel infirmier régulièrement exposé à des radiations ionisantes devrait bénéficier en outre des mesures prévues par la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960.

26. Les travaux à éviter aux femmes enceintes ou mères de jeunes enfants devraient comprendre:

*a)* en ce qui concerne les femmes visées par le paragraphe 5 de la recommandation concernant la protection de la maternité, 1952, les types de travaux énumérés audit paragraphe;

*b)* en général, les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à des substances anesthésiques ou mettant en contact avec des personnes souffrant de maladies infectieuses.

Securité sociale

27. Pour assurer la continuité de l’acquisition des droits et du service des prestations prévues au paragraphe 54 de la recommandation, des mesures devraient être prises en vue de coordonner les différents régimes complémentaires privés du personnel infirmier, s’il en existe, entre eux et avec les régimes légaux.

28. Afin d’assurer au personnel infirmier le droit à réparation prévu au paragraphe 56 de la recommandation, les Membres devraient, par voie de législation:

*a)* établir une liste des maladies dont l’origine professionnelle est présumée lorsqu’elles affectent le personnel infirmier et adapter périodiquement cette liste en tenant compte des développements scientifiques et techniques intéressant le travail du personnel infirmier;

*b)* compléter cette liste par une définition générale des maladies professionnelles ou par des dispositions permettant au personnel infirmier d’établir l’origine professionnelle de maladies qui ne sont pas présumées professionnelles en vertu de la liste susmentionnée.

Coopération internationale

29. Les aides financières accordées au personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l’étranger pourraient comprendre, selon les cas:

*a)* le paiement des frais du voyage;

*b)* le paiement des frais d’études;

*c)* des bourses d’études;

*d)* le maintien total ou partiel de la rémunération, dans le cas du personnel infirmier déjà employé.

30. Dans la mesure du possible, les périodes de congé ou de détachement pour études ou travail à l’étranger devraient être prises en considération pour le calcul de l’ancienneté, en particulier afin de déterminer la rémunération et les droits à pension.

Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (no 201)

La Conférence générale de l’Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d’administration du Bureau international du Travail, et s’y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;

Après avoir décidé d’adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l’ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d’une recommandation complétant la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 («la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.

2. Lorsqu’ils prennent des mesures afin d’assurer que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:

*a)* recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s’affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu’au droit des organisations de travailleurs domestiques de s’affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;

*b)* prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d’employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d’employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l’indépendance et l’autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.

3. En prenant des mesures pour l’élimination de la discrimination en matière d’emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail:

*a)* assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu’il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;

*b)* prévenir toute discrimination liée à ces examens;

*c)* assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.

4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l’intention des travailleurs domestiques devraient envisager:

*a)* de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;

*b)* de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d’hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;

*c)* de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.

5. (1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (nº 182) et de la recommandation (nº 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s’exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.

(2) Lorsqu’ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d’un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l’âge minimum d’admission à l’emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris:

*a)* en limitant strictement la durée de leur travail afin d’assurer qu’ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;

*b)* en interdisant le travail de nuit;

*c)* en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;

*d)* en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6. (1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d’assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d’emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l’article 7 de la convention, les conditions d’emploi devraient également inclure:

*a)* une description des tâches;

*b)* le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;

*c)* le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l’article 10 (3) de la convention;

*d)* tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;

*e)* tout paiement en nature et sa valeur monétaire;

*f)* la description de tout logement fourni;

*g)* toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d’établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

(4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:

*a)* en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d’abus, de harcèlement et de violence;

*b)* en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s’il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;

*c)* en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d’abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8. (1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l’article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

(2) Les Membres devraient envisager d’élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d’employeurs de travailleurs domestiques.

9. (1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer:

*a)* le nombre maximal d’heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;

*b)* le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;

*c)* le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

(2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s’effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).

10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

11. (1) Le repos hebdomadaire devrait être d’au moins 24 heures consécutives.

(2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.

(3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l’ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.

12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.

13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu’il est prévu qu’un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

*a)* de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l’entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;

*b)* de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;

*c)* de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l’usage et à l’intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;

*d)* d’assurer que, s’il est exigé d’un travailleur domestique qu’il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu’il n’y consente;

*e)* d’assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15. (1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d’éventuelles retenues.

(2) Lorsque l’engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l’ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d’insolvabilité ou de décès de l’employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

*a)* une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d’une serrure et d’une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;

*b)* l’accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;

*c)* un éclairage suffisant et, s’il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;

*d)* des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu’une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d’un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d’une période de temps libre d’une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:

*a)* protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail;

*b)* établir un système d’inspection suffisant et approprié, conformément à l’article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;

*c)* établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d’autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;

*d)* dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;

*e)* élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

20. (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d’un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s’appliquent l’égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l’accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

(3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l’employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21. (1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que:

*a)* mettre en place un service national d’assistance téléphonique, doté d’un service d’interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d’aide;

*b)* conformément à l’article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;

*c)* établir un réseau d’hébergement d’urgence;

*d)* sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d’emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l’emploi et à l’immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d’exécution et les sanctions encourues en cas d’infraction, ainsi que sur les services d’assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;

*e)* assurer aux travailleurs domestiques l’accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d’intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d’emploi, qu’il y ait ou non départ du pays concerné;

*f)* mettre en place un service public d’assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu’ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l’emploi et l’immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

(2) Les Membres qui sont des pays d’origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d’assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.

22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d’autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d’être rapatriés sans frais pour eux à l’expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d’emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d’emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d’emploi privées, 1997.

24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d’autres fonctionnaires chargés de veiller à l’application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

25. (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes:

*a)* visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l’alphabétisation s’il y a lieu, afin d’améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d’emploi;

*b)* répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;

*c)* assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d’efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu’elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l’élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26. (1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l’application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d’améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d’accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d’emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s’entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d’éradication de la pauvreté et à l’éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l’immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

*a)* d’adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;

*b)* de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l’encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

1. Document [GB.334/LILS/PV](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_650519.pdf), paragr. 69. [↑](#footnote-ref-1)
2. Certains travailleurs du soin et des services à la personne, dont les membres du personnel infirmier, les auxiliaires de vie et les travailleurs domestiques, sont, de par l’activité qu’ils exercent, exposés à des risques professionnels particuliers, dont la violence et le harcèlement au travail ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles. Ainsi, les personnes qui travaillent dans le secteur de la santé sont exposées à tout un éventail de risques professionnels d’ordre biologique, chimique, physique, ergonomique et psychosocial (BIT: [*Améliorer les conditions d’emploi et de travail dans les services de santé*](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_548291.pdf), Rapport pour discussion à la Réunion tripartite sur les moyens d’améliorer les conditions d’emploi et de travail dans les services de santé (Genève, 24-28 avril 2017°,paragr. 102). [↑](#footnote-ref-2)
3. A titre d’exemple, la transmission sur le lieu de travail du VIH ou d’autres maladies infectieuses telles que l’hépatite B ou C et la tuberculose. Parmi ces risques spécifiques figurent également la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, l’épuisement professionnel et la dépression, ainsi que des risques liés aux changements climatiques, comme le stress thermique. [↑](#footnote-ref-3)
4. Une part importante du personnel infirmier, des travailleurs domestiques et des travailleurs du soin et des services à la personne sont aussi des migrants. [↑](#footnote-ref-4)
5. Aux fins du présent questionnaire, les termes «travail domestique» et «travailleurs domestiques» sont utilisés conformément aux définitions énoncées dans l’article 1 de la convention n° 189, selon lequel: *a)* l’expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages; *b)*l’expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d’une relation de travail; *c)* une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n’est pas un travailleur domestique.

   Seules sont exclues de la définition des termes «travailleur domestique» énoncée dans la convention les personnes qui effectuent un travail domestique de manière sporadique et sans en faire leur profession. Il ressort des travaux préparatoires relatifs à la convention que cette précision a été apportée en vue de garantir que les travailleurs journaliers et les autres travailleurs précaires qui se trouvent dans des situations similaires seraient couverts par la définition de «travailleur domestique» (voir BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, [rapport IV (1)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145492.pdf), Conférence internationale du Travail, 100e session, Genève, 2011, p. 5). La définition au sens de la convention s’appliquerait donc aux personnes qui exécutent un travail domestique à titre professionnel pour plusieurs employeurs, ainsi qu’à celles qui exécutent un tel travail et sont employées par un ménage, une organisation publique ou privée ou via un intermédiaire. [↑](#footnote-ref-5)
6. Les paragraphes 103 et 104 de la Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail adoptée à la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10‑19 octobre 2018) contiennent une définition statistique générale du travail domestique et des travailleurs domestiques à utiliser dans le contexte des statistiques sur l’emploi dont l’objectif est de permettre d’établir des statistiques complètes sur les différentes modalités du travail domestique, y compris lorsque celui-ci fait intervenir des intermédiaires comme des agences ou des applications sur Internet, ou qu’il passe par des fournisseurs indépendants de services domestiques. Voir également BIT: [*Statistique sur les relations de travail*](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_644602.pdf), rapport II, vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 10-19 octobre 2018), ICLS/20/2018/2.  [↑](#footnote-ref-6)