



Organisation
internationale
du Travail

TRAVAIL DOMESTIQUE

NOTE D'INFORMATION

1

La rémunération dans le travail domestique

Gagner un revenu afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille constitue la préoccupation et la motivation essentielles des travailleurs lorsqu'ils offrent leur force de travail. C'est également vrai des travailleurs domestiques qui représentent des proportions considérables de la main-d'œuvre et sont en majorité des femmes (OIT, 2009). Mais ce qui distingue les travailleurs domestiques de beaucoup d'autres travailleurs, c'est qu'ils travaillent dans des foyers privés, que leur rémunération est généralement parmi les plus basses du marché du travail et qu'ils sont très souvent embauchés d'une manière informelle.

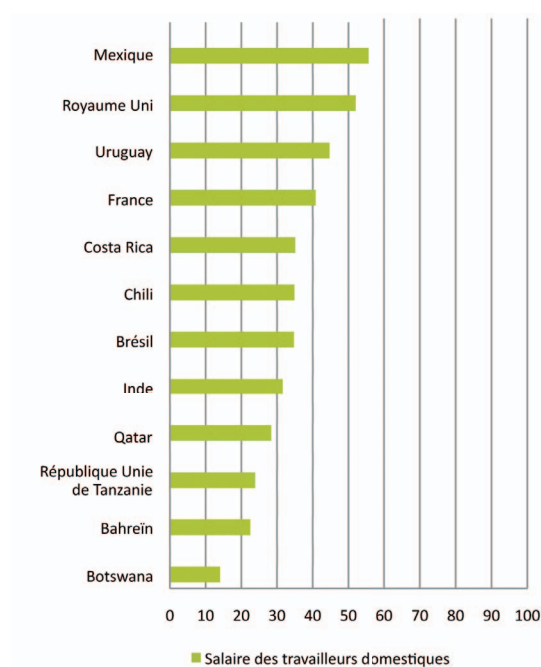
Première d'une série de notes d'information sur les questions et approches relatives à la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques, la présente note d'information:

- passe en revue les facteurs qui expliquent les faibles niveaux de rémunération des travailleurs domestiques (partie 1);
- présente des exemples illustrant la manière dont les pays ont recouru à la fixation d'un salaire minimum pour protéger la rémunération des travailleurs domestiques (partie 2);
- examine la vulnérabilité des travailleurs domestiques aux pratiques abusives s'agissant du versement de la rémunération et les mesures qu'il est possible de prendre pour lutter contre ces pratiques (partie 3); et conclut en proposant des points que les responsables politiques concernés pourraient prendre en considération (partie 4).

Plutôt que de traiter la rémunération dans le travail domestique d'une manière catégorique et exhaustive, la présente note vise à stimuler et éclairer les débats sur la politique nationale et le dialogue social sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.

1. Faiblesse de la rémunération du travail domestique: un phénomène mondial

Tableau 1: Salaire des travailleurs domestiques
(salaire moyen = 100)



Note: à proprement parler, ces estimations ne sont pas toujours comparables car les offices de statistique nationaux ne notifient pas toujours les salaires au même niveau de désagrégation. Pour les pays d'Amérique latine, les estimations sont recueillies par le SIALC de l'OIT pour les «Ménages privés employant du personnel domestique» sur la base de la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI). La même définition est utilisée en Inde et en République-Unie de Tanzanie. Le Qatar et Bahreïn notifient les salaires des «travailleurs domestiques». La France notifie les salaires des «Aides à domicile et aides ménagères», tandis que le Royaume-Uni notifie la rémunération hebdomadaire pour les «professions du secteur des services de soins à la personne». Pour tous les pays, c'est l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles qui a été retenue.

Les données statistiques sur la rémunération des travailleurs domestiques indiquent que le travail domestique fait partie des professions les plus faiblement rémunérées sur n'importe quel marché du travail. De fait, les estimations fondées sur les données disponibles donnent à penser que les travailleurs domestiques gagnent habituellement moins de la moitié – et parfois pas plus d'environ 20 pour cent – du salaire moyen.

Lorsqu'il s'agit d'expliquer les faibles niveaux de rémunération des travailleurs domestiques, on peut prendre en considération divers facteurs, qui sont généralement liés entre eux. L'un des principaux facteurs est le niveau d'éducation généralement bas des travailleurs domestiques (OIT 2011, 41 et 54). Parmi les autres facteurs, il faut citer le phénomène de sous-évaluation du travail domestique, la discrimination au niveau de la rémunération et la faiblesse du pouvoir de négociation des travailleurs domestiques, qui sont analysés ci-après.

Sous-évaluation et discrimination au niveau de la rémunération

Il est reconnu que les attitudes qui ont toujours existé au sujet du rôle des femmes dans la société, de même que les préjugés concernant leurs préférences et leurs capacités sont les causes principales de la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe (Commission européenne, 2009). Le cas du travail domestique est particulièrement instructif à cet égard car c'est un secteur où la main-d'œuvre est majoritairement féminine.

Dans une large mesure, le travail domestique est constitué de tâches que les femmes ont toujours assumées à la maison sans être rémunérées, comme le ménage, la cuisine, les courses, le lavage, ainsi que les soins donnés aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux autres membres du ménage qui en ont besoin. En outre, les mentalités concernant la nature innée, par opposition à l'acquisition formelle, des compétences requises pour exécuter les tâches du travail domestique n'ont pas disparu. Ces attitudes et mentalités se traduisent généralement par la sous-évaluation du travail domestique par rapport aux emplois majoritairement occupés par des hommes lorsque les salaires sont fixés (OIT, 2007, 2009). Par exemple, en Suisse, avant l'introduction d'un salaire

minimum, les travailleurs domestiques, à plus de 90 pour cent constitués de femmes, gagnaient 8,8% de moins que les travailleurs des autres secteurs possédant les mêmes caractéristiques et qualifications, sans que cet écart soit expliqué. De même, les travailleurs domestiques gagnaient pour des raisons inexpliquées 10.3% de moins que les travailleurs exécutant les mêmes tâches sur un lieu de travail autre qu'un foyer privé (Flückiger et coll., 2009) ¹.

Il est donc capital de comprendre et d'analyser la faiblesse de la rémunération dans le secteur du travail domestique d'un point de vue tenant compte de la dimension spécifiquement féminine, tout en accordant une attention particulière au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale énoncé dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 ². Ce principe suppose que la rémunération devrait être déterminée indépendamment du sexe du travailleur, en fonction du contenu du travail exécuté, compte dûment tenu des compétences, des efforts consentis, de la responsabilité et des conditions de travail (OIT, 2007, p. 271).

La discrimination au niveau de la rémunération fondée sur le sexe dans le travail domestique peut être aggravée par d'autres formes de discrimination. Par exemple, l'origine ethnique ou sociale du travailleur, ou bien sa nationalité, peut déterminer le niveau de rémunération à la place de critères légitimes comme le type de travail exécuté ou les heures de travail effectives.

La faiblesse de la rémunération dans le secteur du travail domestique est aussi liée au fait que ce travail est considéré comme «non productif» car il ne génère pas directement de gains ou de bénéfices économiques pour les ménages qui y ont recours. Les travaux ménagers rémunérés sont donc considérés comme sans valeur et ne faisant pas réellement partie du marché du travail (Tomei, à paraître). Cependant, plusieurs faits témoignent de sa valeur économique et sociale pour les différents ménages et la société, qui ne sont pas suffisamment pris en compte:

- Le travail domestique joue un rôle essentiel en garantissant la bonne marche des ménages et le bien-être de leurs membres.

¹ La différence entre les groupes qui sont comparés est considérée comme étant « inexpliquée » au vu du fait que la méthodologie utilisée par Flückiger et ses collègues prend en compte l'impact d'une série de caractéristiques observables (l'âge, l'éducation, etc...) sur le niveau de salaires des deux groupes. L'implication étant que la différence de salaires entre les deux groupes de travailleurs ne peut être expliquée par les caractéristiques observables.

² Ratifiée par 168 États membres de l'OIT (au 1er avril 2011).

- La possibilité de recourir au travail domestique permet aux membres des ménages d'entrer sur le marché du travail et d'y rester.
- Il stimule la consommation et contribue donc à la croissance économique, en générant un revenu pour le travailleur domestique et sa famille.

Les initiatives visant à rendre le travail domestique plus visible au moyen de la compilation de données statistiques, de travaux de recherche pour étudier l'importance sociale et économique du travail domestique, et de campagnes de sensibilisation du public peuvent avoir une influence positive sur les politiques et pratiques relatives à la rémunération des travailleurs domestiques. Par exemple, en Inde, la campagne «Votre travail est important!» avec le soutien de l'OIT a sensibilisé le public à la valeur du travail accompli par les travailleurs domestiques³.

Faiblesse du pouvoir de négociation des travailleurs domestiques

On constatera que beaucoup de travailleurs domestiques ont un faible pouvoir de négociation individuelle et collective, ce qui les laisse dans l'incapacité d'obtenir une rémunération qui leur permette de jouir d'un niveau de vie décent.

Comme leur lieu de travail est un foyer privé, les travailleurs domestiques accomplissent leurs tâches dans un isolement relatif. C'est particulièrement vrai des travailleurs domestiques qui résident dans le foyer pour lequel ils travaillent («travailleurs résidents»)⁴. Les travailleurs domestiques n'ont généralement pas de collègues de travail, et du fait qu'ils ont des heures de travail longues et imprévisibles, il leur est particulièrement difficile de rencontrer d'autres travailleurs comme eux pour faire part de leurs expériences mutuelles, échanger des informations et s'organiser collectivement.

Les travailleurs domestiques qui sont des migrants embauchés en passant par des intermédiaires dans un pays pour être employés dans un autre ont généralement peu, voire pas du tout d'occasions d'entreprendre des négociations directes avec le ménage qui les emploie et n'ont donc aucune possibilité d'obtenir que leurs compétences et leur motivation soient prises en compte.

Les obstacles linguistiques peuvent empêcher les travailleurs domestiques, surtout ceux qui sont migrants et ceux qui appartiennent à des groupes ethniques minoritaires ou à des peuples indigènes, d'engager un dialogue et une négociation avec leur employeur. Ces obstacles augmentent aussi leur vulnérabilité aux traitements abusifs, à la discrimination et aux conditions de travail injustes.

Les pressions à la baisse qui s'exercent sur les salaires sont encore accentuées par le fait que les travailleurs domestiques font souvent partie de groupes socialement défavorisés qui sont confrontés à de graves difficultés lorsqu'il s'agit de trouver un autre emploi, du fait de leur niveau d'éducation plus bas que la moyenne ou de l'absence de possibilités économiques dans leur communauté. La professionnalisation du travail domestique par la formation et la reconnaissance formelle de leurs compétences et de leurs qualifications est donc un moyen de leur donner plus d'influence dans la relation de travail.

2. Couverture du salaire minimum pour les travailleurs domestiques

Des normes internationales du travail relatives à la fixation de salaires minima ont été initialement établies pour conférer une protection aux groupes de salariés souffrant d'un niveau de rémunération exceptionnellement bas et pour lesquels il n'existe pas d'autres dispositions efficaces en matière de fixation des salaires (OIT, 2002). Il est reconnu que les travailleurs domestiques constituent l'un des groupes ayant besoin d'une telle protection.

S'il demeure valable de se focaliser sur les groupes particulièrement vulnérables, la fixation d'un salaire minimum est de plus en plus considérée comme un instrument de protection sociale visant à réduire la pauvreté et comme un élément des stratégies de développement économique et social⁵. De ce point de vue, la fixation d'un salaire minimum est une approche valable s'agissant des travailleurs domestiques, compte tenu du fait que ces travailleurs proviennent généralement des segments les plus pauvres de la société et représentent des proportions considérables et croissantes de la main-d'œuvre dans beaucoup de pays (OIT, 2009).

³ Voir le site web de l'OIT à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/newdelhi/areasofwork/lang--en/WCMS_141187/index.htm

⁴ Les travailleurs résidents peuvent être assujettis à des restrictions de leur liberté de mouvement en dehors des heures de travail, ce qui pose un problème du point de vue des droits de l'homme (OIT, 2004, NU, 2010).

⁵ Cette approche est consacrée dans la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 et la recommandation n° 135 qui l'accompagne.

Le cas de l'*Afrique du Sud* montre que l'établissement d'un salaire minimum légal pour les travailleurs domestiques a produit des effets pour ces derniers. Malgré les difficultés rencontrées pour faire respecter la législation, il existe des éléments qui indiquent clairement que le salaire moyen des travailleurs domestiques a augmenté, sans perte d'emploi significative, depuis que le salaire minimum est entré en vigueur (Hertz, 2005, Budlender, 2010).

Lorsque les pays ont choisi d'inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application du salaire minimum, ils l'ont fait soit en les incluant dans le salaire minimum d'application générale, soit en fixant un salaire minimum pour le secteur du travail domestique ou divers salaires minima par sous-groupes professionnels. L'approche adoptée est habituellement liée aux caractéristiques générales du système de salaires minima établi dans un pays donné.

Tableau 2 – Salaire minimum et travailleurs domestiques
(certains pays)

Couverture par le salaire minimum national
Bolivie, Brésil, Bulgarie, Burkina Faso, Chili, Colombie, Equateur, Espagne, Estonie, États-Unis, Fédération de Russie, France, Irlande, Kazakhstan, Lettonie, Moldova, Paraguay, Pays-Bas, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Trinité-et-Tobago, Turquie, Venezuela
Couverture au moyen d'un salaire minimum par secteur/profession
Afrique du Sud, Argentine, Autriche, Barbade, Botswana, Costa Rica, Jordanie, Kenya, Mali, Nicaragua, Niger, Philippines, Sénégal, Suisse, Tanzanie, Uruguay, Zambie, Zimbabwe

Note: La législation des États-Unis exclut du champ du salaire minimum les babysitters occasionnels et ceux qui s'occupent de personnes âgées et malades.

Source: Travaux de recherche du BIT

Couverture par un salaire minimum national

Un nombre considérable de pays incluent les travailleurs domestiques dans le champ de leurs taux de salaires minima nationaux d'application générale. Une telle approche garantit que les travailleurs domestiques

bénéficient des mêmes taux que les travailleurs en général, ce qui est souhaitable d'un point de vue égalitaire. Le fait de les inclure ainsi permet aussi d'éviter d'avoir à établir des procédures ou des mécanismes séparés pour déterminer et actualiser les taux spécifiquement applicables aux travailleurs domestiques.

Plus récemment, certains pays ont pris des mesures pour abandonner les taux par secteur/profession pour les travailleurs domestiques en les alignant sur le salaire minimum national ou en les intégrant à celui-ci, ou encore en établissant de nouveaux taux nationaux qui incluent les travailleurs domestiques.

Passage à des salaires minima nationaux inclusifs: quelques exemples

Au **Chili**, les travailleurs domestiques ont droit au salaire minimum national à compter du 1er mars 2011, ce qui a été obtenu par une augmentation progressive du taux qui leur était applicable et qui était auparavant fixé à 75 pour cent du taux général.

De même, au **Portugal**, le salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques a été progressivement relevé et, en 2004, un salaire minimum national unique a été établi pour la première fois, ce qui a aligné le taux applicable aux travailleurs domestiques sur celui qui s'appliquait aux autres professions.

À la **Trinité-et-Tobago**, l'Arrêté de 2005 relatif au salaire minimum prévoit un salaire minimum national unique applicable aux cinq secteurs pour lesquels des taux différents étaient auparavant fixés par des arrêtés séparés (y compris pour les «aides ménagères»).

Couverture au moyen de taux par secteur/profession

Lorsqu'un système de salaires minima par secteur ou par profession est appliqué, une autre option est de prévoir une telle couverture pour les travailleurs domestiques. Dans ce cas, il faut faire particulièrement attention à ne pas sous-évaluer le travail domestique⁶. Le choix de critères appropriés et la participation des partenaires sociaux au processus sont des éléments qui jouent un rôle important ici (voir ci-après). Un certain nombre

⁶ Les taux minima par profession applicables aux travailleurs domestiques sont souvent parmi les plus bas (OIT, 2008).

d'exemples montrent que la fixation de taux spécifiques pour le travail domestique peut être avantageuse. Par exemple, l'*Argentine* fixe des taux minima pour cinq catégories de travail domestique parallèlement au salaire minimum national, les travailleurs qualifiés bénéficiant de taux supérieur au salaire minimum national d'application générale.

Les taux du salaire minimum par profession applicables au travail domestique sont parfois fixés par région ou par zone urbaine/non urbaine (*Autriche, Afrique du Sud*). Ils sont fréquemment calculés sur une base horaire, hebdomadaire et mensuelle, les heures de travail correspondantes étant précisées pour les taux horaires ou mensuels. Établir un lien entre les niveaux de rémunération et les heures travaillées est effectivement un élément essentiel pour corriger la faiblesse inappropriée de la rémunération des travailleurs domestiques⁷. Par exemple, l'*Argentine* prévoit des salaires minima plus bas pour les travailleurs non résidents, qui ont moins d'heures de travail que les travailleurs résidents. En *Zambie*, la législation applicable aux travailleurs

Quels mécanismes et procédures pour fixer le salaire minimum?

Les pays qui prévoient la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum le font majoritairement au moyen d'un dispositif établi conformément à la législation en vigueur en la matière applicable aux travailleurs en général. Elle désigne les intervenants qui participent à l'élaboration des décisions relatives aux salaires minima, les critères à appliquer, les mécanismes d'ajustement ainsi que les procédures et instruments légaux à utiliser.

La législation nationale délègue fréquemment la décision de fixer le ou les taux du salaire minimum à une administration spécifique, souvent sur recommandation d'un organe tripartite ou après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Par exemple, en *Afrique du Sud*, le Ministre du travail – en vertu de la Loi de 1997 sur les conditions d'emploi fondamentales – a établi la Décision sectorielle 7 de 2002 relative aux conditions d'emploi et aux salaires minima des employés du secteur du travail domestique, sur recommandation d'une Commission tripartite (Employment Conditions Commission).

Parfois, les organisations de travailleurs et d'employeurs participent directement à la prise de décisions, par ex., lorsque le processus est délégué à un organe tripartite. En l'occurrence, en *Colombie*, un salaire minimum national inclusif est fixé par la Commission permanente tripartite sur l'harmonisation des politiques relatives aux salaires et au travail. En *Autriche*, le Bureau de conciliation fédéral fixe les taux minima pour les travailleurs domestiques au moyen de décisions prises par des groupes de travail tripartites. Dans d'autres cas, le taux est établi par la loi elle-même (par ex., la Loi de 2002 sur le salaire minimum aux *Bahamas*)⁸.

Au vu des cas exposés ci-dessus, on peut distinguer les systèmes relatifs aux salaires minima qui comportent un dispositif de fixation des taux spécifiquement pour les travailleurs domestiques fonctionnant parallèlement au dispositif de fixation des taux pour les autres travailleurs. L'*Argentine* en fournit un exemple: le salaire minimum national ne couvre pas les travailleurs domestiques, mais la fixation de taux minima pour ces travailleurs par le ministère compétent est prévue par la Loi sur le travail domestique.

Certains pays qui n'ont pas de système de fixation des salaires minima d'application générale (par ex., parce que les salaires sont habituellement déterminés par des conventions collectives) ont néanmoins établi un mécanisme pour fixer les taux minima applicables aux groupes de travailleurs particulièrement vulnérables, y compris les travailleurs domestiques. Par exemple, en *Suisse*, le Code des obligations prévoit la possibilité pour les autorités cantonales et fédérales de fixer un salaire minimum pour les professions pour lesquelles la rémunération est abusivement faible, et le gouvernement fédéral a utilisé cette possibilité pour les travailleurs domestiques en octobre 2010.

Un rôle pour les partenaires sociaux et la négociation collective

Conférer force de loi aux dispositions des conventions collectives est aussi un moyen de fixer les salaires minima⁹. Dans la pratique, comme on pouvait s'y attendre, cette méthode est moins courante en ce qui concerne le travail domestique, compte tenu du faible niveau actuel d'organisation collective des travailleurs et des employeurs dans ce secteur. Lorsqu'il existe

⁷ Par exemple, l'*Argentine* prévoit des salaires minima plus bas pour les travailleurs non résidents, qui ont moins d'heures de travail que les travailleurs résidents. En *Zambie*, la législation applicable aux travailleurs domestiques récemment adoptée prévoit un taux de salaire minimum mensuel et une durée du travail hebdomadaire normale ne dépassant pas 48 heures.

⁸ Lorsque les taux sont déterminés par la loi, il est particulièrement important d'avoir des mécanismes efficaces pour procéder à des ajustements réguliers sur la base de critères objectifs, étant donné que les procédures parlementaires peuvent être longues ou inapplicables dans la pratique.

⁹ Voir la recommandation n° 135, paragraphe 8 e).

des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs, il se peut qu'elles ne soient pas reconnues comme organes de négociation dans le cadre du système de relations professionnelles en vigueur. Cependant, dans certains pays, les grands syndicats ont entrepris de négocier au nom des travailleurs domestiques (par ex., en *Italie*). En *France*, il existe une organisation d'employeurs de travailleurs domestiques bien établie (la Fédération des Particuliers Employeurs – FEPEM) qui représente ces employeurs dans la négociation collective, y compris sur les salaires.

Les conventions collectives relatives aux salaires des travailleurs domestiques demeurent globalement une exception, mais il est clair que les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent jouer un rôle important dans l'élaboration et/ou la prise des décisions relatives aux salaires minima en faveur des travailleurs domestiques, surtout dans les systèmes où des organes tripartites ont été mis en place à cette fin. La participation des partenaires sociaux est un principe de base consacré par les normes de l'OIT sur la fixation des salaires minima¹⁰.

L'exemple de l'*Uruguay* montre que l'État, en prévoyant un cadre institutionnel pour les négociations, peut effectivement encourager l'organisation collective des travailleurs domestiques et de leurs employeurs ainsi que les négociations entre eux. Après des années de fixation du salaire minimum pour les travailleurs domestiques par une décision du Ministère du travail, le secteur du travail domestique a été inclus dans le système des conseils mixtes de fixation des salaires. Une fois que les représentants des travailleurs domestiques et de leurs employeurs ont été identifiés, une convention collective a été conclue dans le cadre du Groupe 21 des conseils en question et étendue à l'ensemble du secteur par un décret du gouvernement en 2008. Une deuxième convention a été signée en décembre 2010. De même, le processus de fixation du salaire minimum par le Bureau de conciliation fédéral en Autriche fait intervenir des négociations entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs dans le cadre de groupes de travail tripartites présidés par des représentants du gouvernement. Les décisions des groupes de travail sont publiées au Journal officiel et acquièrent force de loi¹¹.

Critères pour la fixation des taux du salaire minimum: quelques exemples

En **Argentine**, pays qui a mis en œuvre un dispositif pour les travailleurs domestiques parallèlement à un salaire minimum national, le taux national et les taux applicables aux travailleurs domestiques répondent au même objectif de redistribution du revenu et de maintien du pouvoir d'achat. Dans ce cas, des ajustements des taux applicables aux travailleurs domestiques ont été effectués à la suite des hausses du taux du salaire minimum national.

En **Afrique du Sud**, pays qui suit une approche sectorielle, le Département du travail a examiné les facteurs ci-après lorsqu'il a évalué la faisabilité et le niveau du salaire minimum pour les travailleurs domestiques: les besoins des travailleurs domestiques et de leurs employeurs; l'impact des salaires minima sur l'atténuation de la pauvreté; les effets sur la création d'emplois et les niveaux réels des salaires des travailleurs domestiques (Département du travail d'Afrique du Sud, 2001, 50). La Décision sectorielle 7 prévoit une hausse annuelle d'au moins 8 pour cent. Des hausses plus fortes du salaire minimum sont déclenchées par les hausses de l'indice des prix à la consommation supérieures à 10 pour cent.

En **Autriche**, la loi prescrit d'utiliser les taux de salaire applicables aux secteurs comparables de l'économie comme point de repère (Loi sur la constitution du travail, article 23).

Quels critères pour la fixation et l'ajustement du salaire minimum?

La convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima et la recommandation, 1970 (n° 135) répertorient un certain nombre de critères génériques qui devraient être pris en considération, entre autres, et qui sont aussi pertinents s'agissant des travailleurs domestiques. Il s'agit notamment des besoins des travailleurs et de leur famille; du niveau général des salaires dans le pays, du coût de la vie et de son évolution; des niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; et de facteurs

¹⁰ Voir la convention n° 131, article 4, et la recommandation n° 135, partie IV.

¹¹ Dans le cas de l'Autriche, les représentants des travailleurs et des employeurs concernés sont désignés par les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

économiques comme les niveaux de productivité et l'opportunité d'atteindre un niveau de développement élevé¹². Parmi ceux-ci, il faut sélectionner et définir les critères spécifiques à appliquer en fonction des objectifs de la fixation du salaire minimum dans un contexte national donné.

Ce faisant, une attention toute particulière devrait être portée à la sous-évaluation du travail domestique, comme mentionné ci-dessus. En effet, la convention n° 100 identifie la fixation d'un salaire minimum comme l'une des méthodes d'application du principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale. Cela est particulièrement pertinent lorsqu'un ou des taux sont établis pour les travailleurs domestiques en même temps que les secteurs et professions.

3. Protection de la rémunération des travailleurs domestiques

Sans considération du niveau de rémunération, les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables aux pratiques abusives en ce qui concerne le paiement des salaires. Ils sont souvent embauchés d'une manière informelle, sans que les conditions relatives au temps de travail et à la rémunération soient clairement précisées et convenues, et sans contrat écrit ou énoncé des clauses contractuelles. De ce fait, il se peut que la somme due au travailleur et l'intervalle entre deux versements du salaire ne soient pas clairement établis. Les obstacles linguistiques et l'illettrisme répandu chez les travailleurs domestiques peuvent aggraver ce problème. De telles conditions font le lit des abus, même lorsque les employeurs sont bien intentionnés. Il a été constaté dans divers rapports et études sur les conditions de travail des travailleurs domestiques que les pratiques abusives touchant la rémunération des travailleurs domestiques pouvaient prendre les formes suivantes (voir, par exemple, Esim et Smith 2004; OIT 2010; Human Rights Watch 2010):

- Des heures supplémentaires exigées sans compensation.
- Des portions de la rémunération exagérément fortes qui sont payées en nature, et une valeur monétaire excessive attribuée aux paiements en nature.

- L'imposition de paiements en nature ou de déductions sans que le travailleur en soit préalablement averti et sans son accord.
- Le non-versement ou le versement tardif du salaire.

Formalisation de la relation de travail

Comme mesure importante pour mieux protéger la rémunération des travailleurs domestiques, un certain nombre de pays a établi des prescriptions en vertu desquelles il est nécessaire d'avoir un contrat de travail écrit ou un document stipulant les conditions d'emploi, y compris les heures de travail normales, les exigences en matière d'heures supplémentaires, la rémunération, et notamment les paiements en nature, le cas échéant, les déductions convenues, et l'intervalle entre les paiements ainsi que la méthode de paiement (voir, par ex., la Décision sectorielle 7 en *Afrique du Sud*). Mettre des contrats-types à la disposition des employeurs et des travailleurs est une méthode pour faciliter le respect de ces prescriptions (par exemple, en *France*, le contrat-type joint à la convention collective sur le travail domestique). Formaliser la relation de travail de cette manière aide à préciser les obligations de l'employeur, informe le travailleur de ses droits en ce qui concerne la rémunération et peut servir d'élément de preuve en cas de différend.

Limitation stricte des paiements en nature et des déductions

Les paiements en nature demeurent coutumiers dans le secteur du travail domestique dans beaucoup de régions du monde, en particulier sous la forme d'un logement et de nourriture. Le paiement partiellement en nature peut être acceptable si certaines sauvegardes contre les abus sont respectées, mais le salaire monétaire est très important pour les travailleurs pour maintenir un niveau de vie décent pour eux-mêmes et leur famille. Par ailleurs, la résidence dans le foyer peut être une condition d'emploi exigée par l'employeur, essentiellement dans son intérêt personnel.

La législation au *Brésil* interdit de procéder à des déductions du salaire des travailleurs domestiques pour les repas, le logement, les vêtements et les articles d'hygiène. De même, au *Canada (Québec)*, l'employeur

¹²Convention n° 131, article 3, recommandation n° 135, paragraphe 8.

ne peut déduire une somme d'argent pour le logement et la nourriture d'un travailleur domestique qui est logé dans la résidence de l'employeur et y prend ses repas. En *France*, la convention collective applicable dispose qu'aucune déduction ne peut être faite pour le logement lorsque le travailleur est embauché pour assurer une présence de nuit. En *Bolivie*, la loi d'une manière générale n'autorise pas les paiements en nature pour le travail domestique.

Limiter strictement la part de la rémunération qui peut être payée au moyen de prestations en nature ou établir les montants maximums qui peuvent être déduits pour le logement ou les repas sont d'autres moyens de prévenir les pratiques abusives (par ex., l'*Uruguay* limite les paiements en nature à 25 pour cent de la rémunération; la *Suisse* a établi un montant maximum par jour pour les repas et le logement). D'autre part, la législation peut prohiber certains types de déductions (par ex., pour les uniformes ou les outils de travail).

Empêcher le non-versement du salaire ou les retards de paiement

Outre l'établissement d'intervalles fixes pour le versement du salaire et les méthodes de paiement (par ex., paiement en espèces ou virement bancaire), tenir un registre des heures travaillées et des versements est considéré dans plusieurs pays comme une obligation que les employeurs de travailleurs domestiques peuvent raisonnablement être censés respecter. Par exemple, en *Jordanie* la législation prescrit à l'employeur de conserver une preuve des versements mensuels. Au *Mali*, l'employeur est tenu de remettre des bulletins de paiement aux travailleurs domestiques et un décompte des heures travaillées, et notamment des heures supplémentaires. Les registres des versements devraient être accessibles aussi bien au travailleur qu'à l'employeur. En *Autriche*, les employeurs ont l'obligation légale d'informer leurs employés domestiques des taux minima légaux en vigueur.

Comment faire en sorte que les obligations soient respectées?

Il est d'une importance capitale d'octroyer une protection juridique contre les salaires inférieurs au minimum légal, le non-paiement du salaire et autres pratiques abusives dont sont victimes les travailleurs domestiques. Ceux-

ci devraient bénéficier de la protection conférée par le droit du travail dans ces domaines, comme c'est le cas pour les autres travailleurs. La perspective de faire l'objet de mesures d'exécution légales, assorties de sanctions adéquates, est un facteur important pour garantir le respect des règles qui protègent la rémunération des travailleurs domestiques, de même qu'une large diffusion de l'information relative à la législation applicable auprès des travailleurs domestiques et de leurs employeurs.

Lorsqu'il s'agit de concevoir et d'établir des mécanismes et procédures appropriés pour la surveillance et l'application de la législation sur le travail domestique en vigueur, il n'y a pas de panacée. Cependant, les systèmes qui conjuguent diverses approches sont plus susceptibles de prendre en compte les caractéristiques spécifiques de la relation de travail dans le travail domestique et donc d'offrir des réponses satisfaisantes pour régler les différends et les cas de non-respect de la loi. Il faut accorder une attention particulière au fait que les travailleurs domestiques et leurs employeurs peuvent ne pas bien connaître la législation applicable et être dans l'incapacité d'engager des procédures complexes. Dans la plupart des cas, il se peut que l'engagement d'une procédure judiciaire formelle ne soit ni faisable, ni souhaitée par les parties.

Les approches de la surveillance et du respect de l'application de la législation du travail dans le secteur du travail domestique peuvent être notamment les suivantes:

- *Conciliation et médiation*: L'incertitude concernant les droits et obligations incombant respectivement aux parties à la relation de travail est fréquente dans le contexte du travail domestique. Les dispositifs permettant de fournir des informations, des conseils et des recommandations sur la manière de régler les désaccords, auxquels les travailleurs et les employeurs peuvent avoir accès d'une manière informelle et qui fonctionnent rapidement, offrent la possibilité de régler les différends d'une manière consensuelle tout en préservant la relation de travail.
- *Surveillance permanente*: Une autorité publique spécifique, comme le service d'inspection du travail, est désignée comme responsable de la supervision et de la surveillance des lois et règlements applicables. Le fait d'enregistrer les contrats de travail des travailleurs domestiques auprès de l'administration du travail ou des institutions de sécurité sociale, y compris

Garantir le respect de la législation du travail: récentes approches innovantes

En **Argentine**, le Tribunal des affaires relatives au travail domestique de Buenos Aires fonctionne comme tribunal de première instance pour les employeurs et les travailleurs domestiques. Ses procédures sont claires et simples et favorisent les dépositions verbales et la conciliation. Le tribunal a un mandat spécifique en matière d'offre de conseils et de sensibilisation.

En **Jordanie**, les contrats de travail des travailleurs domestiques doivent être enregistrés auprès du Ministère du travail. Lorsque le ministère est saisi d'informations ou de plaintes concernant des violations des droits des travailleurs, il peut convoquer l'employeur et le travailleur en vue de parvenir à un règlement du différend. Il est possible de procéder à des inspections à domicile des conditions d'hébergement du travailleur domestique, avec le consentement de l'occupant du foyer. Toutefois, lorsque ce consentement n'est pas

donné, le Ministère du travail peut prendre «d'autres mesures appropriées».

En **Uruguay**, une section spécialisée des services d'inspection du travail est chargée de surveiller le respect de la législation applicable aux travailleurs domestiques. Il est possible de procéder à des inspections à domicile en cas de «violation présumée» de la législation du travail ou des lois sociales et avec l'autorisation de l'autorité judiciaire compétente.

La Déclaration des droits des travailleurs domestiques, 2010, promulguée aux **États-Unis** (Etat de New York) prescrit au Commissaire au travail de faire rapport sur les mesures prises pour offrir une éducation et des informations sur la législation régissant le travail domestique aisément accessibles (Département du travail de l'État de New York, 2010).

par des procédures en ligne, permet de superviser en permanence les conditions de travail, et notamment la rémunération. Une supervision régulière peut se faire à l'aide des registres tenus par le ménage, conformément aux prescriptions légales. Lorsque des visites d'inspecteurs du travail dans les foyers privés sont envisagées, il convient de mettre en place un cadre juridique approprié pour garantir le respect de la vie privée¹³.

- *Approches fondées sur les plaintes*: Des mécanismes de dépôt de plaintes judiciaires ou administratifs, à titre de dernière voie de recours, pour garantir le droit d'accès à la justice et obtenir des décisions exécutoires.

4. Conclusion: Points à prendre en considération

La rémunération du travail domestique devrait faire l'objet de discussions dans le contexte des politiques nationales relatives aux salaires minima

Les travailleurs domestiques font partie des groupes de travailleurs les plus faiblement rémunérés et ils viennent généralement de groupes de la population touchés par la pauvreté. Inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application du salaire minimum peut constituer un instrument de leur protection sociale. Compte tenu de la très forte proportion de femmes, majoritairement issues de groupes défavorisés (peuples indigènes, minorités ethniques ou autres groupes socialement défavorisés), le salaire minimum pour les travailleurs domestiques peut contribuer à réduire les écarts de rémunération fondés sur le sexe, l'ethnicité ou d'autres caractéristiques sociales¹⁴. Garantir une rémunération juste et équitable n'est pas simplement une question de politique sociale et économique, c'est une question qui concerne les droits de l'homme.

¹³ Le respect de la vie privée est certes très important, mais il ne faut pas qu'il se traduise par une interdiction absolue des visites d'inspection. Exiger le consentement de l'employeur ou de l'occupant du foyer ou bien une autorisation judiciaire est un moyen possible de concilier les droits du travailleur et le droit au respect de la vie privée des membres du foyer (OIT, 2006, p. 85).

¹⁴ En ce qui concerne la dimension sexuelle de l'inégalité salariale et la fixation d'un salaire minimum comme moyen de réduire l'écart de rémunération fondé sur le sexe, voir OIT, 2008.

Une rémunération juste et équitable pour les travailleurs domestiques: un droit de l'homme

La Déclaration universelle des droits de l'homme a proclamé le droit pour chacun de travailler pour une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant une existence conforme à la dignité humaine (article 23). Les 160 États parties au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels se sont engagés à prendre des mesures pour promouvoir et protéger le droit de toute personne de jouir de conditions de travail favorables, en particulier d'une rémunération équitable qui permette aux travailleurs et à leur famille de mener une existence décente (article 7). Inclure les travailleurs domestiques dans le champ du salaire minimum est un outil de réglementation essentiel pour concrétiser ce droit de l'homme. La convention sur la fixation des salaires minima, 1970 (n° 131) et la recommandation (n° 135) fournissent des indications à cet égard.

La couverture du salaire minimum pour les travailleurs domestiques.

Inclure les travailleurs domestiques dans le champ des taux de salaire minimum d'application générale permet de faire en sorte que ces travailleurs jouissent d'un seuil de protection minimum sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Cela favorise la justice sociale et la reconnaissance du fait que les travailleurs domestiques font partie de la main-d'œuvre. Leur inclusion peut se faire progressivement, en fonction de la situation. Lorsqu'on fixe les taux par secteur/profession pour le travail domestique, il est difficile de déterminer le niveau de salaire approprié. Il faut faire preuve de prudence pour éviter que les taux ne renforcent la sous-évaluation existante du travail domestique et pour faire en sorte que tout l'éventail des compétences et qualifications qu'il nécessite soit pris en compte. Il convient d'éviter d'établir des classifications professionnelles exagérément complexes et difficiles à mettre en œuvre.

L'égalité hommes-femmes comme objectif explicite.

Compte tenu du fait que le travail domestique concerne surtout les femmes, l'égalité hommes-femmes devrait être formulée à titre d'objectif explicite de la fixation du salaire minimum pour les travailleurs domestiques. Lorsque des taux différenciés sont fixés pour diverses

professions à l'intérieur du secteur du travail domestique, il faut s'assurer que ces taux sont établis de manière exempte de discrimination fondée sur le sexe. Lorsqu'on prend en considération les niveaux des salaires dans d'autres secteurs comme point de référence pour fixer les taux du salaire minimum pour le travail domestique, si l'on utilise des secteurs à prédominance féminine, on risque de reproduire la sous-évaluation existant dans ces secteurs.

Un dispositif spécifique en matière de salaire minimum pour le travail domestique

Il est possible d'envisager de mettre en œuvre un dispositif autonome en matière de salaire minimum conçu spécifiquement pour les travailleurs domestiques lorsqu'aucun autre dispositif n'est utilisable pour offrir une couverture appropriée. Toutefois, dans les cas où il existe un tel dispositif spécialisé parallèlement au système général, il importe de veiller à sa compatibilité et à sa cohérence par rapport aux politiques nationales globales relatives aux salaires minima. S'il est bien coordonné, un dispositif spécialisé pour les travailleurs domestiques peut permettre de tenir compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique et de la situation des travailleurs et des employeurs concernés.

Rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs

L'importance de promouvoir la liberté syndicale et le droit de négociation collective des travailleurs et des employeurs concernés devrait être reconnue. Le cas de l'*Uruguay* est un exemple intéressant de participation efficace des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques au mécanisme de fixation du salaire minimum, tandis que l'expérience en *France* montre que les conventions collectives dans le secteur du travail domestique sont susceptibles de faire la différence lorsqu'il s'agit de déterminer les rémunérations dans ce secteur.

Protection du salaire et respect de la législation

Lorsque ce n'est pas encore le cas, il est possible d'envisager d'étendre aux travailleurs domestiques la protection conférée par la législation salariale (par ex., la périodicité des paiements, les fiches de paie, les règles relatives aux paiements en nature, etc.), parallèlement à des mesures encourageant la formalisation de la

relation de travail dans le secteur du travail domestique. La responsabilité de superviser la législation salariale et de la faire respecter devrait être clairement confiée à une autorité publique. Il existe un certain nombre d'exemples innovants dans lesquels les autorités de l'administration du travail montrent la voie s'agissant de la surveillance du respect de la législation du travail dans le secteur du travail domestique. Il faut adapter les procédures de règlement des différends à la nature spécifique de la relation de travail dans ce secteur.

Donner les moyens d'agir aux travailleurs domestiques

La promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques au moyen de lois et de politiques relatives à la rémunération devrait aller de pair avec d'autres mesures visant à leur donner les moyens d'agir. L'amélioration de leur accès à la formation et au perfectionnement professionnel, la reconnaissance formelle de leurs compétences et qualifications et d'autres mesures visant à professionnaliser le travail domestique contribueraient à renforcer leur position dans la relation de travail. Les actions à entreprendre peuvent aussi inclure des campagnes de sensibilisation aux droits des travailleurs domestiques, un soutien à l'organisation collective ou une assistance juridique en cas de différends.

RÉFÉRENCES

- Boontinand, V. (2010): *Domestic workers in Thailand: their situation, challenges and the way forward* (OIT, Bangkok).
- Budlender, D. (2010), *Decent work for domestic workers* – Étude établie pour le compte de l'Autorité chargée de l'éducation et de la formation dans le secteur des services (Johannesburg, Community Agency for Social Enquiry).
- Commission européenne (2009): *la ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe – Causes, implications et politiques au sein de l'UE* (Luxembourg)
- Département du travail de l'Afrique du Sud (2001): *Employment Conditions Commission Report on the Domestic Workers Sector*.
- Département du travail de l'État de New York (2010): Report on Outreach Efforts for Domestic Workers Legislation, 30 décembre 2010.

- Esim, S., et M. Smith (2004): *Gender and Migration in Arab States: The Case of Domestic Workers* (OIT, Beyrouth)
- Flückiger, Y., Ferro Luzzi, G. et coll. (2009): *Le travail domestique en Suisse – Calcul d'un seuil de salaire en usage en vue de l'édiction d'un contrat-type de travail au sein du secteur des Services domestiques en Suisse* (Observatoire Universitaire de l'Emploi, Genève)
- Hertz, T. (2005), *The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers*, American University, Department of Economics, Working Paper Series, No. 2005-04 (Washington D.C.).
- Human Rights Watch (2010): *Slow Reforms: Protection of Migrant Domestic Workers in Asia and the Middle East* (New York)
- Nations Unies (2010): *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, Gulnara Shahinian (A/HRC/15/20) (Geneva).
- OIT (2002): *Les normes internationales du travail: une approche globale* (Genève)
- (2006): *L'inspection du travail*, Rapport III (IB), Conférence internationale du Travail, 95e session, Genève, 2006 (Genève)
- (2007): *Observation générale sur la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951*, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1 A), Conférence internationale du Travail, 96e session, Genève, 2007 (Genève), p. 271-72.
- (2008): *Rapport mondial sur les salaires 2008/09: Salaire minimum et négociation collective – Vers une politique salariale cohérente* (Genève)
- (2009): *Travail décent pour les travailleurs domestiques, Rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99e session, Genève, 2010* (Genève).
- (2010): *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: Politiques salariales en temps de crise* (Genève).
- New York State Department of Labour (2010): Report on Outreach Efforts for Domestic Workers Legislation, 30 December 2010 (Albany).
- Panam, A. et coll., *Migrant Domestic Workers: from Burma to Thailand* (Mahidol University, 2004)
- Tomei, M. (à paraître): *Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality*, Canadian Journal of Women and the Law.

LÉGISLATIONS NATIONALES

Afrique du Sud

Loi sur les conditions d'emploi de base, 1997

Décision sectorielle 7

<http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

Argentine

Décret-loi n° 326/56 de 1956

Résolution n° 1297 du 12 novembre 2010 (Rémunération du travail domestique)

<http://www.trabajo.gov.ar/domestico/normativa.asp>

Autriche

Loi régissant l'aide domestique et les employés domestiques

http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erv/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf

Loi sur la constitution des comités d'entreprise

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/1/CH0650/CMS1272017449498/arbeitsverfassungsgesetz.pdf>

Bahamas

Loi sur le salaire minimum, 2002

http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/pdfs/Bah_Wages.pdf

Bolivie

Ley de la trabajadora del hogar del 3 de abril de 2003

<http://www.fenatrahob.org>

Brésil

Constitution de la République fédérative du Brésil, 1988

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm

Loi n° 11.324 du 19 juillet 2006

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm

Canada (Québec)

Loi sur les normes du travail

<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca>

Chili

Code du travail

Loi n° 20.279 (réajustement du montant du revenu minimum mensuel)

<http://www.leychile.cl>

France

Convention collective nationale des salariés du particulier employeur

http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCNSPE.pdf

Jordanie

Règlement n° 90/2009 du 1er octobre 2009 relatif aux travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires

<http://ilo.org/dyn/natlex>

Mali

Application du Code du Travail (Arrêté n° 1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_125750.pdf

Suisse

Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du 20 Octobre 2010

<http://www.admin.ch/ch/f/as/2010/5053.pdf>

Trinité-et-Tobago

Ordonnance sur le salaire minimum, 2005

http://webopac.ttlawcourts.org/LN/LN2005/LN63_05.pdf

Uruguay

Convenio colectivo (Grupo 21 - Servicios Domestico)

http://www.presidencia.gub.uy/sci/noticias/2010/12/Convenio_Colectivo_sector_domestico.pdf

Zambie

Ordonnance sur le salaire minimum et les conditions d'emploi (travailleurs domestiques), 2011

<http://ilo.org/dyn/natlex>

Zimbabwe

Règlement (n° 17) sur les relations de travail (travailleurs domestiques) et l'emploi (Modification), 2007

http://www.kubatana.net/docs/legisl/dom_workers_wages_2007_si46_070216.pdf

La série des Notes d'Information sur le travail domestique a pour objectif de stimuler et d'informer les débats sur les progrès en matière de travail décent pour les travailleurs domestiques. Elle met à disposition des informations sur les termes et conditions d'emploi des travailleurs domestiques, sur les questions essentielles et les différents points de vue sur ces questions, ainsi que sur les mesures concrètes et variées qui ont été utilisées à travers le monde.

La première Note d'Information a été rédigée par Martin Oelz, juriste sur les conditions de travail, TRAVAIL.

Programme des Conditions
de Travail et d'Emploi
(TRAVAIL)
Secteur de la Protection
Sociale

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

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



GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires étrangères

Direction de la coopération
au développement