



Bureau
international
du Travail
Genève

Le travail domestique sur la voie du travail décent

Rétrospective de l'action de l'OIT

Asha D'Souza



Bureau pour
l'égalité entre
hommes et
femmes

Le travail domestique sur la voie
du travail décent
Rétrospective de l'action de l'OIT

Bureau de l'OIT pour l'égalité
entre hommes et femmes

..... Par Asha D'Souza

..... Bureau de l'OIT pour l'égalité entre
hommes et femmes

..... Le travail domestique sur la voie du
..... travail décent
..... Rétrospective de l'action de l'OIT

Par Asha D'Souza

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010

Première édition 2010

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Le travail domestique sur la voie du travail décent: retrospective de l'action de l'OIT

ISBN 978-92-2-222050-2 (print)

ISBN 978-92-2-222051-9 (web pdf)

travail décent/travail domestique/employé de maison/droits des travailleurs/rôle de l'OIT
13.01.1

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Graphisme et layout
Imprimé en France

ALI
ICA

La croissance du secteur domestique en tant que secteur de services est entretenue par une offre et une demande en constante augmentation. Les changements démographiques, tels que le vieillissement de la population, le déclin des prestations sociales, la participation croissante des femmes au marché de l'emploi et la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et familiale dans les zones urbaines et les pays développés contribuent à augmenter les besoins en travailleurs domestiques. En ce qui concerne l'offre, la pauvreté qui sévit dans les zones rurales, la discrimination subie par les femmes sur le marché du travail, ainsi que le manque de perspectives d'emploi dont souffrent en règle générale les travailleurs dans les communautés rurales et les pays d'origines assurent une réserve importante de main d'œuvre dans ce secteur.

La grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes. Il s'agit d'un secteur traditionnellement vulnérable et peu protégé par la législation du travail. Le travail domestique s'enracine, par ailleurs, dans des structures socioculturelles qui font que les employeurs ont du mal à se considérer comme tels. De plus, les questions de genre, de classe, d'appartenance ethnique et de caste contribuent également à affaiblir le pouvoir de négociation des travailleurs domestiques.

Les travailleurs domestiques sont quant à eux souvent soumis à des horaires de travail démesurés, ont difficilement accès aux systèmes de sécurité sociale et sont en règle générale sous rémunérés. La situation d'isolement et de vulnérabilité dans laquelle ils se trouvent est généralement aggravée par le caractère invisible de cette profession et la relation de dépendance qui s'instaure vis-à-vis de l'employeur. Une large partie des travailleurs domestiques est issue de foyers à faibles revenus et de communautés rurales ayant difficilement accès à l'éducation et au développement de leurs compétences, ce qui réduit considérablement leurs possibilités et choix en matière d'emplois. D'autres travailleurs, en particulier ceux qui partent travailler à l'étranger, ont beau être qualifiés, ils ne trouvent pas pour autant d'emploi correspondant à leur niveau d'éducation.

L'OIT a mené des actions à différents niveaux, aussi bien sur le terrain qu'au siège, en faveur de l'organisation de cette catégorie de travailleurs, ainsi que de leur protection sociale et de la garantie du respect de leurs droits. Le présent rapport a été élaboré suite à un plan d'action mis en place pour les employés domestiques par les spécialistes des questions de genre du BIT. Ce plan d'action s'est fixé pour objectif de mieux coordonner et faire le point sur les actions menées par l'OIT dans ce domaine, ainsi que concevoir une stratégie pour faire avancer ce secteur. Suite à la décision d'inscrire la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la CIT de 20101, le Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et les directeurs de plusieurs

1 Voir document du Conseil d'administration GB.301/2, paragraphe 9 (1) (v) et paragraphes 44 – 66.

bureaux concernés du BIT : M. Ibrahim Awad (Programme des migrations internationales), Mme Azita Berar (Département des politiques de l'emploi), Mme Michèle Jankanish (Programme international pour l'abolition du travail des enfants), M. Zafar Shaheed (Programme de promotion de la déclaration) et Mme Manuela Tomei (Programme pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi), ont commissionné la réalisation d'un inventaire des actions menées par l'OIT en matière de travail domestique, grâce au support du Bureau des activités pour les travailleurs et du Bureau des activités pour les employeurs. Le présent rapport est le résultat de cette recherche et fournit un « état des lieux » en la matière.

La 99^{ème} session de la Conférence internationale du Travail de 2010 comportera une discussion préliminaire – première étape de la procédure de double discussion requise en vue de l'élaboration de normes – pour mettre au point la toute première législation spécifiquement conçue pour assurer une meilleure protection aux travailleurs domestiques et promouvoir un travail décent dans ce domaine. Sur ce sujet, deux rapports ont été préparés par l'Organisation en vue de la Conférence, l'un en mars 2009 et l'autre en avril 2010². Ces rapports donnent des exemples récents de mécanismes novateurs de contrôle qui ont été introduits pour mieux protéger les travailleurs domestiques au niveau national. Ces exemples serviront de base à la discussion de la Conférence.

Le présent rapport a été achevé avant les deux rapports préparés pour la Conférence et s'appuie sur les dernières nouveautés recherches au moment de sa réalisation. Il demeure néanmoins un outil de recherche utile, même si certains concepts peuvent avoir été clarifiés dans les derniers rapports de la Conférence. Par exemple, le rapport VI(1) de la CIT contient une note sur les termes « travail domestique » et « travailleurs domestiques », termes qui sont examinés ci-dessous dans la partie 3. Le présent rapport met l'accent sur l'aspect largement féminin de ce secteur, réputé pour ses mauvaises conditions de travail, ainsi que pour son manque de reconnaissance et de protection légale. Il complète ainsi les deux autres rapports en offrant une vue d'ensemble sur les différentes approches sous l'angle desquelles l'OIT s'est penchée sur le travail domestique, par la coopération technique et la recherche. Il ne manquera pas d'inspirer d'autres travaux de recherche sur le sujet, dans la foulée des débats qui se dérouleront lors des sessions 2010 et 2011 de la Conférence.

L'engagement des gouvernements et des partenaires sociaux à mettre en lumière ce secteur, notamment à travers les débats organisés dans le cadre de la Conférence internationale du Travail, est encourageant et autorise à croire en une possible amélioration des conditions de travail des millions de travailleurs domestiques, hommes et femmes, dans le monde.

Jane Hodges
Directrice Bureau pour l'égalité
entre hommes et femmes

² Rapports IV(1) et IV(2): « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

Remerciements de l'auteur

Je souhaite remercier tout particulièrement le Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER), de m'avoir confié la tâche d'examiner les politiques et programmes menés récemment par l'OIT sur la question du travail domestique. La réalisation du présent rapport a été rendue possible grâce à l'aide et à l'information apportés par Susan Maybud, qui m'a beaucoup aidée à établir des contacts avec d'autres départements au siège à Genève et auprès de bureaux régionaux. Susan a ensuite été remplacée par Sriani Ameratunga Kring, que je remercie également pour son aide.

Ma reconnaissance va également aux experts sur les questions de genre pour leur contribution sur le travail effectué dans leur région, et tout particulièrement Simel Esim qui a partagé avec moi non seulement son matériel de recherche mais ses idées sur la question.

De nombreux autres fonctionnaires de l'OIT – Beate Andrees, Naomi Cassirer, Maria-José Chamorro, Luc Demaret, Maria Galotti, Jane Hodges, Wael Issa, Mary Kavar, Azfar Khan, Adriana Mata, Roger Plant, Emmanuel Reynaud, et Patrick Taran – m'ont généreusement accordé de leur temps et partagé avec moi leurs points de vue sur la question des travailleurs domestiques. Il en va de même pour Samuel Grumiau, consultant auprès du Bureau du BIT des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et d'Anneke van Lujken du réseau IRENE. J'ai moi-même fait tout mon possible pour refléter au mieux le point de vue de chacun dans le présent rapport. Toute ma reconnaissance et ma gratitude, enfin, à José Laria Ramirez Machado pour son travail antérieur, dont je me suis inspirée pour le chapitre concernant la mise en place de normes. L'amélioration des versions préliminaires du présent document a été possible grâce aux commentaires apportés par les experts sur les questions de genre et d'autres collègues, notamment, Simel Esim, Aurélie Hauchère, Nelien Haspels, Mary Kavar, Gloria Moreno- Fontes, Caroline O'Reilly, Emanuela Pozzan, Reiko Tsushima et Maria-Elena Valenzuela, ainsi que Sriani Ameratunga du Bureau GENDER.

Asha D'Souza

Préface.....	V
Remerciements de l’auteur.....	VII
1. Comblar les écarts en matière normative	1
2. L’importance du travail domestique	7
3. Une multiplicité de tâches	11
3.1 Définition du travail domestique	11
3.2 Les catégories de travailleurs domestiques	13
3.3 Des statistiques à prendre avec réserve	15
4. La nécessité d’une protection	19
4.1 Une réglementation difficile.....	19
4.2 La particularité des relations du travail	20
4.3 Le déficit de travail décent	22
4.3.1 Conditions de travail	22
4.3.2 Protection sociale	25
4.3.3 Dialogue social	26
4.4 Violations des droits humains	27
4.5 Une triple discrimination	29
4.6 La vulnérabilité au travail forcé	32
4.7 Le travail domestique des enfants	36
4.8 Les travailleurs migrants adultes	39
4.9 Les difficultés rencontrées par les employeurs	41

Table des matières

5. La réponse de l'OIT	43
5.1 La mise en place de normes	43
5.2 Les engagements précédents pris par l'OIT	46
5.3 Le contrôle de l'application des normes	50
5.3.1 L'une des pires formes de travail des enfants	51
5.3.2 Age minimum pour l'emploi	53
5.3.3 Santé des jeunes	53
5.3.4 Travail forcé	53
5.3.5 Discrimination contre les femmes et les migrants	54
5.3.6 Liberté d'association	54
5.3.7 Protection de la maternité	55
5.3.8 Détermination de salaires minimums	55
5.3.9 Protection du salaire	56
5.3.10 Migration pour l'emploi	56
5.3.11 Populations indigènes	56
5.4 Principales rencontres et déclarations	57
5.5 Etudes sur les travailleurs domestiques	60
5.6 Renforcement des capacités et appui aux politiques	65
5.7 Coopération technique	68
5.8 Législation nationale	73
5.9 Initiatives des partenaires sociaux de l'OIT	81
6. Les réponses d'autres acteurs de la vie économique	87
6.1 Des organisations d'aide aux travailleurs domestiques	87
6.2 Les stratégies déployées par les ONGs	89
7. Vers la réalisation du programme en faveur des travailleurs domestiques	93
7.1 Composantes d'un programme interrégional sur le travail domestique	95
7.2 Conclusion	98
Annexe - Nombre de travailleurs domestiques par pays	99
Bibliographie	100

ACTRAV.....	Bureau des Activités pour les Travailleurs
ADWU	Asian Domestic Workers' Union, Hong Kong
AMRAT	Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes
BIT	Bureau international du travail
CEACR.....	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
CETU	Confederation of Ethiopian Trade Unions
CFMW	Commission for Filipino Migrant Workers
CHODAWU.....	Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers Union, Tanzania
CIT	Conférence internationale du travail
CITP.....	Classification internationale type des professions
CNV	Federation of Christian Trade Unions of the Netherlands
COMG	Consejo de Organizaciones Mayas de Guatemala
CONLACTRAHO...	Confederación Latino-Americana y Caribeña de Trabajadoras Domésticas
CONSAWU	Confederation of South African Workers' Union
CSI	Confédération syndicale internationale
DECLARATION...	Programme de promotion de la Déclaration
ECOP	Confédération des employeurs des Philippines
FENATRAD.....	National Federation of Domestic Workers, Brazil
FNV	Netherlands Trade Union Confederation
GENDER	Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes
GENPROM.....	Programme pour la promotion des questions de genre
HCDH	Haut commissariat aux droits de l'homme
ILCCR.....	Commission de la conférence pour l'application des normes
IMWU	International Muslim Workers' Union, Hong Kong
IPEC	Programme international pour l'abolition du le travail des enfants
IPROFOTH	Insituto de promoción y formación de los trabajadoras del hogar. Perú
IRENE	International Restructuring Education Network Europe
KOKTIHO	Hong Kong Coalition of Indonesian Migrants Workers Organization
MIGRANT.....	Programme des migrations internationales
MTC	Mouvement des travailleurs chrétiens, Niger et Mali
MTUC	Congrès des syndicats du Myanmar
NWC.....	Congrès national des travailleurs, Sri Lanka
OIT	Organisation internationale du travail
PEA	Agences privée pour l'emploi
POEA	Philippine Overseas Employment Administration

Liste des acronymes

PPTD	Programmes par pays de l'OIT pour un travail décent
SADAGWU.	South African Domestic and General Workers' Union
SAP-FL	Programme d'action spéciale pour combattre le travail forcé
SINTRADOP	Syndicat des employées domestiques, Paraguay
SKILLS	Programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité
SUMAPI	Samahang Ugnayan ng mga Manggagawang Pangtahanan sa Pilipinas
TESDA	Technical Education and Skills Development Authority, Philippines
TRAVAIL	Programme pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, et de l'hôtellerie-restauration et des branches connexes
WIEGO.	Femmes dans l'emploi informel

1.....Comblers les écarts en matière normative

Pour les millions de femmes et de jeunes filles employées domestiques qui subissent des situations d'exploitation – victimes de surmenage, de salaires insuffisants, d'isolement, de dévalorisation systématique, de sévices corporels, parfois de viols, voire de harcèlement les conduisant au suicide – la reconnaissance et la défense de leur droits en tant que travailleuses et en tant qu'être humain est une nécessité pressante. Une nouvelle norme internationale du travail, actuellement en cours d'élaboration, devrait conduire à une reconnaissance officielle du travail domestique comme travail à part entière et à la réglementation des droits et des devoirs des travailleurs domestiques et de leurs employeurs. Lors de sa 301^{ème} session en mars 2008, le Conseil d'administration du BIT a répondu favorablement à la demande du mouvement syndical international d'inscrire la question du travail domestique à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (CIT) de 2010.

En effet, les violences et les abus dont beaucoup de travailleurs et travailleuses domestiques sont victimes s'expliquent notamment par la non reconnaissance du travail domestique comme travail à part entière, par le caractère souvent invisible du travail effectué dans la maison d'autrui, et par la nature informelle des relations de travail. Dans le cas des femmes, la question de l'exploitation s'enracine dans celle de la discrimination entre les sexes, dans la mesure où celles-ci sont amenées à effectuer le travail non rémunéré des femmes au foyer. La tendance à dévaloriser le travail effectué par les femmes est d'autant plus marquée dans cette profession que le statut social qui lui est associé est bas et que prédomine l'idée selon laquelle aucune compétence particulière n'est requise pour ce type d'emploi. L'absence de reconnaissance et de protection sociale qui caractérise le travail domestique est un obstacle majeur à la concrétisation de l'objectif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) concernant un travail décent pour tous les hommes et toutes les femmes.

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail s'applique aux travailleurs domestiques, comme à l'ensemble des travailleurs en général. Il en va de même pour une série d'autres conventions relatives à la question de l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale. Cependant, en l'absence de législations adaptées au travail domestique et compte tenu des difficultés rencontrées pour contrôler les conditions de travail dans la sphère privée des ménages, beaucoup d'Etats optent pour l'exclusion pure et simple de cette catégorie de travailleurs de leur législations nationales, ou ne prévoient aucune disposition adaptée à la spécificité des besoins des employés et employeurs domestiques.

En 1965, la Conférence générale de l'OIT a adopté une nouvelle résolution concernant les conditions de travail des employés de maison¹. La résolution attire l'attention sur le besoin urgent d'assurer aux employés de maison les éléments fondamentaux de protection qui leur garantiraient un niveau de vie minimum compatible avec le respect de la personne et de la dignité humaine, valeurs essentielles pour la justice sociale. A cet effet, la Conférence a invité le Conseil d'administration du BIT à intensifier les études et les recherches sur les problèmes des employés de maison, particulièrement en ce qui concerne les employées de maison; à examiner les problèmes des employées de maison, dans un premier temps, en s'appuyant sur le matériel mis à disposition par les gouvernements; à envisager la convocation d'une deuxième réunion d'experts, pour examiner notamment la possibilité d'établir un contrat type ou un recueil de principes directeurs pour la protection des conditions de travail et de vie des employés de maison; et envisager, sur la base de ces études et de ces recherches, l'inscription à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence de la question des conditions de travail des employés de maison, en vue de l'adoption d'un instrument international. La qualité de l'emploi des employés domestiques, et de l'ensemble des travailleurs en général, n'est pas uniquement un droit, elle est une nécessité sociale. Au fur et à mesure que les femmes entrent sur le marché du travail, les tâches traditionnellement réservées aux femmes au foyer sont déléguées de plus en plus à des employées domestiques qui remplissent un rôle crucial pour le bien-être de générations entières. Dans la mesure où il permet à un nombre important de femmes qui travaillent et ont des responsabilités familiales d'accéder à un équilibre entre le travail et vie familiale, le travail domestique contribue largement au bon fonctionnement de l'économie. La demande de personnel domestique constitue un facteur clé qui augmente les possibilités de migration temporaire, par des circuits légaux, pour bon nombre de femmes ayant peu de possibilités d'emploi dans leur pays. Les sommes que les travailleuses migrantes renvoient dans leur pays contribuent à créer des îlots de prospérité relative au sein de communautés extrêmement pauvres. Aborder la question du déficit de travail décent dans le secteur domestique est par conséquent une bonne façon d'atteindre le 1er Objectif du Millénaire pour le développement – *«réduire l'extrême pauvreté et la faim»*, ainsi que le 3ème objectif – *«Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes»*.

En reconnaissant l'importance du rôle joué par les travailleurs domestiques et le risque d'exploitation qu'ils encourent, plusieurs pays ont pris des mesures visant à reconnaître et à réglementer le travail domestique. En octobre 2007, le

1 CIT, 49e session (1965), Compte rendu des travaux, annexe XII, p. 6-7

Sénat Philippin a adopté une ‘Charte des libertés’, qui, si elle est adoptée par le Congrès, reconnaîtra aux 624.000 travailleurs domestiques le droit de bénéficier de bonnes conditions de travail et de vie. Cette charte reconnaît aux travailleurs domestiques le droit à un traitement décent, à des horaires de travail hebdomadaires raisonnables, au paiement des heures supplémentaires, à un repos journalier de huit heures minimum, à un jour de repos hebdomadaire, à un congé annuel, à un salaire minimum légal, à une couverture sociale, à une alimentation satisfaisante, ainsi qu’à l’accès à un logement privé et en lieu sûr. Une loi similaire a été adoptée en Uruguay en 2006 – ‘Loi sur le travail domestique’ («Ley sobre el trabajo doméstico») – qui garantit aux travailleurs de ce secteur des droits reconnus de longue date aux autres catégories professionnelles grâce à la lutte des travailleurs. Le Liban a mis en place un Comité directeur national chargé de faire face au manque de régulation dans le secteur du travail domestique. L’adoption par l’OIT de nouvelles normes internationales devrait encourager d’autres Etats Membres à suivre cette voie.

La régulation et la formalisation des relations du travail dans le secteur domestique répondent aussi bien à l’intérêt des travailleurs que des employeurs. Le fait de préciser les droits et les devoirs de chacune des parties permettra de surmonter bon nombre des obstacles auxquels les employeurs peuvent être confrontés, allant d’absences répétées, de la mauvaise qualité du service rendu, des départs des travailleurs sans préavis, etc., à des délits commis par les employés de maison, tels que des vols, des enlèvements pour rançon, voire des meurtres.

Depuis de nombreuses années, l’OIT et ses mandants s’efforcent d’améliorer les problèmes liés au travail domestique. La Commission pour l’application des conventions et des recommandations (CEACR) a, depuis 2002, formulé 207 ‘observations’ et ‘demandes directes’ concernant le travail domestique. Des rencontres ont, par ailleurs, été organisées aux niveaux régional, national et international, ainsi que des ateliers portant sur la question du statut et des conditions de travail des travailleurs domestiques, dans lesquels les syndicats ont joué un rôle clé. Les organisations patronales ont, dans certains pays, établi des codes d’éthique pour l’emploi de travailleurs domestiques. Plusieurs départements au sein de l’OIT ont entrepris des recherches et une coopération technique sur le travail domestique, en abordant la question sous un angle qui tient compte de l’égalité entre hommes et femmes, de la protection des travailleurs dans le secteur informel, des droits des travailleurs migrants, de la liberté d’association, de l’élimination du travail forcé et de la traite d’êtres humains, ainsi que de l’abolition du travail des enfants, notamment sous ses pires formes. Face au nombre très important de travailleurs concernés, principale-

ment des femmes, et du fait de la situation d'exploitation extrême dans laquelle ces travailleurs se retrouvent, l'OIT doit renforcer ses actions dans ce domaine. Les syndicats s'intéressent de plus en plus aux travailleurs domestiques, malgré les nombreuses difficultés qui entravent la syndicalisation de cette main-d'œuvre, notamment en raison de sa dispersion. L'implication des organisations patronales dans cette question pourrait avoir un impact important mais elle reste encore très marginale. Les groupes informels d'employeurs organisés au niveau des quartiers se sont avérés plus actifs que les fédérations d'employeurs.

Lors d'une rencontre organisée, en 2006 par les spécialistes du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes (GENDER), un programme d'action sur dix ans a été établi en faveur du travail décent pour les travailleurs domestiques. Une autre rencontre a par la suite été organisée en février 2007 par le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Programme des migrations internationales (MIGRANT), coordonné par la Confédération syndicale internationale (CSI). Ce même mois, le Bureau GENDER a organisé une réunion avec l'ensemble des directeurs de différents programmes du BIT, notamment le programme de promotion de la Déclaration (DECLARATION), l'Initiative focale sur l'économie informelle, le programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), le programme sur les migrations internationales (MIGRANT) et le Programme sur les conditions de travail (TRAVAIL). Cette réunion visait à définir une approche commune pour lutter contre le déficit de travail décent dans le secteur domestique. L'examen des politiques et des programmes mis en place par l'OIT et l'ébauche d'un programme global sur le travail domestique qui en résulte constitue le premier pas vers la reconnaissance et la régulation du travail domestique par l'OIT. Ces initiatives vont contribuer à sensibiliser à cette question les départements et les bureaux régionaux concernés et jeter les bases d'un programme global sur le travail domestique.

Dans un geste historique en faveur de la reconnaissance des droits des travailleurs domestiques, les syndicats internationaux, fédérés par la CSI, ont appelé à la mise en place d'un nouveau traité international sur le travail domestique, et le Conseil d'administration du BIT a inscrit la question à l'ordre du jour de la CIT de 2010, en vue de la préparation d'instruments normatifs qui seront développés pour adoption en 2011.

Dans ce contexte, l'examen des politiques et des programmes de l'OIT en faveur des travailleurs domestiques vient à point nommé. Son objectif est d'offrir une vision d'ensemble sur les programmes et les politiques de l'Organisation par rapport

aux difficultés rencontrées par les travailleurs domestiques et prend en compte les demandes des organisations de travailleurs domestiques elles-mêmes.

Même si le travail domestique concerne autant les hommes que les femmes, leurs rôles et leurs conditions de travail sont généralement très différents. Le présent rapport s'intéresse tout particulièrement à la situation des femmes domestiques employées à des tâches ménagères, comme le nettoyage, la cuisine ou le soin des personnes.

La première partie de ce rapport met en avant la contribution des travailleurs domestiques à l'économie de soins. La deuxième partie porte sur les récentes études menées par l'OIT et plusieurs organisations internationales des droits de l'homme pour répondre aux problèmes auxquels les travailleurs domestiques sont confrontés. Le rapport décrit la réponse apportée par le BIT et ses mandants pour améliorer la situation, tant d'un point de vue juridique, que théorique et pratique. Le rapport aborde ensuite la question des attentes des organisations de travailleurs domestiques et offre des exemples qui illustrent les politiques et les programmes nationaux de promotion des droits des travailleurs domestiques. Finalement, le rapport examine diverses possibilités pour faire du travail décent une réalité pour les travailleuses domestiques.

2.....L'importance du travail domestique

Le secteur du travail domestique a une forte capacité d'absorption de main-d'œuvre dans la mesure où les tâches domestiques non rémunérées et traditionnellement effectuées par les femmes au foyer sont de plus en plus confiées à des employées de maison. La forte demande de travailleurs domestiques est alimentée par l'absence de structures institutionnelles de soins adaptées aux personnes âgées et aux jeunes, et dont la prise en charge incombe à l'Etat. Même en Europe, où l'investissement en matière de soins en faveur de ces populations est considérable, l'offre de services d'accueil ne suffit pas à répondre à la demande de près de 50 millions de personnes âgées, et le nombre de garderies est insuffisant. Le travail domestique ne doit pas être considéré comme un substitut à l'offre et aux services publics en matière de soins. Les pouvoirs publics doivent multiplier leurs investissements dans ce secteur pour permettre aux familles de choisir entre des structures institutionnelles ou du personnel de maison qualifié.

Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité entre hommes et femmes, le travail domestique reste encore un secteur largement féminin. En Equateur, par exemple, 98,7 pour cent des travailleurs domestiques sont des femmes². Le foyer est perçu comme un lieu de travail sûr pour elles, et les tâches qui leur incombent ne requièrent aucunes compétences ni formation particulières. Le travail domestique constitue pour les femmes défavorisées issues des campagnes et peu instruites – appartenant la plupart du temps à des groupes ethniques minoritaires déjà sujets à un faible niveau d'employabilité – un moyen d'accéder à un emploi. Il s'agit là de la forme la plus répandue de transfert de ressources des riches vers les pauvres, qui pourrait, s'il était exercé dans des conditions de travail justes, contribuer de façon vitale à la diminution de la pauvreté.

Pour beaucoup de femmes, le travail domestique constitue l'un des seuls moyens de gagner dignement sa vie et d'acquérir une certaine indépendance économique. Ce secteur d'emploi attire les femmes qui entrent pour la première fois sur le marché du travail, ainsi que celles qui réintègrent le marché de l'emploi après avoir élevé leurs enfants. Pratiqué dans de bonnes conditions, le travail domestique peut apporter aux femmes l'indépendance et la possibilité d'accéder à de nouveaux modes de vie et est un moyen d'acquérir plus d'autonomie. Dans les pays qui ont mis en place des formations qualifiantes et professionnelles dans le secteur du travail domestique, l'effet de l'autonomisation des femmes s'est vu amplifié par

2 BIT, commentaires de la Commission d'experts au sujet de l'application de la Convention

la mobilité professionnelle vers des secteurs comme l'hôtellerie et la restauration qui en a résulté.

Dans certains des pays les plus avancés, notamment en Asie, le marché du travail domestique est l'un des rares à être ouvert aux travailleurs migrants et à attirer un nombre important de femmes provenant de pays où la main-d'œuvre abonde et où le taux de chômage est élevé, contribuant ainsi à la féminisation de la migration. Il faut noter que la discrimination à l'égard des femmes contribue aussi à ce que les employées de maison aillent chercher un emploi à l'étranger. De plus, dans des pays comme l'Éthiopie, le Guatemala, les Philippines et le Sri Lanka, les politiques gouvernementales et le nombre important d'agences d'emploi spécialisées dans le placement des travailleurs domestiques ont conduit à ce que plus de la moitié de ces migrants provenant de ces pays soient des femmes. Au Sri Lanka, 81 pour cent des femmes migrantes sont employées dans le secteur domestique, et au Philippines ce nombre s'élève à 38 pour cent³. Une étude de l'OIT menée aux Philippines⁴ montre que les travailleurs du secteur domestique qui migrent d'un pays à l'autre n'ont pas le même profil que ceux qui migrent à l'intérieur d'un même pays. En règle générale, les personnes qui partent travailler à l'étranger proviennent des zones urbaines, sont plus qualifiées et ont déjà travaillé dans différents secteurs. De fait, certaines femmes qui partent travailler à l'étranger sont largement surqualifiées pour travailler dans le secteur domestique, mais elles sont confrontées à une pénurie d'emploi dans leur pays par rapport à leurs qualifications. Dans de telles conditions, les salaires plus élevés proposés à l'étranger et la possibilité de transférer la quasi-totalité de leurs revenus vers leur pays d'origine les encouragent à quitter leur pays pour être employées comme domestique. Il en résulte une perte de qualification des femmes, problème majeur pour les pays d'émigration. Une autre conséquence négative est la séparation de la famille, dont les conséquences peuvent être dramatiques pour le maintien du socle familial et du bien-être des enfants.

Malgré ces inconvénients majeurs, les pays d'origine et de destination bénéficient, dans l'ensemble, largement de la migration de main-d'œuvre. Les transferts de fonds constituent très souvent pour les pays en développement la seconde source la plus importante de capitaux étrangers et alimentent les réserves de change⁵. Ils contribuent ainsi à l'équilibre de la balance des paiements, à la réduction du

3 Moreno-Fontes Chammartin, G., *Women Migrant Workers' Protection in Arab League States*, p. 9.

4 Sayres, N. J., *An analysis of the situation of Filipino Domestic Workers*, OIT, Manille, 2005.

5 Ramirez, C., Dominguez, M.G., Morais, J.M., *Crossing Borders: Remittances, Gender and Development*, Document de travail INSTRAW (Institut international de recherche et de formation des Nations unies pour la promotion de la femme des Nations Unies), Saint Domingue, 2005

chômage et à l'augmentation de la consommation interne. Dans ce contexte, il est important de faire en sorte que les femmes prennent part aux décisions relatives à l'investissement des sommes transférées. Les transferts de fonds des travailleurs migrants atteignent 73 milliards de dollars par an au niveau mondial, ce qui les place juste après les revenus issus du pétrole⁶. A elles seules les Philippines ont reçu pour l'année 2000 plus de 6 milliards de fonds, le Bangladesh 2 milliards et l'Indonésie et le Sri Lanka près de 1.1 milliard de dollars chacun⁷. De plus, étant donné que les bénéficiaires de cet argent consomment ou investissent en bien immobiliers, en services d'éducation ou de santé, les transferts de fonds ont un effet multiplicateur – 1 dollar de fonds transférés génère pour l'économie du pays d'origine 2 dollars⁸.

En plus des transferts de fonds, la migration s'accompagne d'importants flux d'idées et d'informations des pays d'origine vers les pays de destination, et vice versa. Ces flux ont un impact sur les identités sociales, les ménages et les relations de pouvoir. Pour les pays de destination, le fait de pouvoir compter sur la présence d'employés domestiques migrants facilite l'intégration des femmes au marché de l'emploi national et constitue autant d'économies en matière d'investissement en faveur des personnes malades, des jeunes et des personnes âgées. Toutefois, comme cela a été souligné précédemment, il serait préférable que les Etats permettent aux familles de choisir entre le recours à des structures institutionnelles de soins, professionnelles et abordables, ou à du personnel de soins à domicile qualifié.

6 Organisation internationale du Travail, voir page internet du Programme MIGRANT «Recent Activities in Asia», juillet 2005

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/asia.htm>

7 Moreno-Fontes Chammartin, G., op cit, p.8

8 Cité dans Kuputsch, C (ed), « Merchants of labour », OIT, Institut international d'études sociales (IIES), 2006, p.228

3 Une multiplicité de tâches

3.1 Définition du travail domestique

Comme l'indique le terme «domestique», le travail effectué par les employés domestiques est effectué au domicile privé de l'employeur. En l'absence d'une norme internationale régulant le travail domestique, il n'existe pas de définition universellement acceptée de ce type de travail. Dès 1951 pourtant, une réunion d'experts définissait les «gens de maison» comme:

«Un salarié travaillant dans un ménage privé, sous toute méthode et période de rémunération, qui peut être employé par un ou plusieurs employeurs qui ne reçoivent pas de gain pécuniaire grâce à ce travail»⁹

Il découle de cette définition un certain nombre de caractéristiques du travail domestique, notamment:

- Le lieu de travail est une maison privée;
- Les tâches réalisées sont par nature domestiques, comme nettoyer, cuisiner, faire la lessive, s'occuper des enfants, soigner les personnes, ou bien associées à la maison, comme jardiner, conduire ou surveiller;
- Le travail est effectué sous l'autorité, la direction et la supervision de l'employeur direct, de l'occupant de la maison;
- Le travail est effectué en échange d'une rémunération, en argent ou en nature; et,
- L'employeur ne tire aucun gain financier de l'activité du travailleur domestique.

Lors d'une rencontre internationale sur le travail domestique organisée à Amsterdam, en novembre 2006, par le réseau international IRENE, la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), le réseau des travailleurs domestiques d'Asie, le comité WIEGO (Femmes dans l'Emploi Informel), il a été proposé de remplacer le terme anglais «domestic worker» par «household worker», le terme espagnol «trabajadores domésticos» par «trabajadores del hogar» et le terme arabe «hadimath» par «amilat al manziliya». Certains pays ont essayé d'améliorer le statut des travailleurs domestiques à travers une modification de la terminologie employée, s'attachant à ce qu'elle soit plus respectueuse et moins servile. Aux Philippines, le terme 'katu-

⁹ BIT, Réunion d'experts sur le statut et les conditions d'emploi des gens de maison, Réunion d'experts, Genève, 2-6 juillet 1951, Rapport 3, Document MDW/1/8

lon', qui figure dans la Loi sur les travailleurs domestiques et qui signifie littéralement 'servante domestique' a été remplacé par le terme 'kasambahay' qui signifie littéralement 'compagnon de maison'. Au Guatemala, le Bureau national pour les femmes a officiellement remplacé le terme de 'travail domestique' par 'travail dans les domiciles privés'. La question des modifications de la terminologie n'a pas encore été traitée au niveau international. Elle devrait sans doute figurer parmi les points de discussion de la CIT de 2010.

La Classification internationale type des professions (CITP)¹⁰ du BIT, 1988, donne une liste détaillée des multiples tâches que les travailleurs domestiques peuvent avoir à réaliser:

- # 5121. Leurs tâches consistent: a) à recruter, former, congédier, et aussi organiser et diriger le personnel affecté au service domestique; b) à acheter des fournitures ou à en contrôler l'achat; c) à contrôler l'emménagement et la distribution des fournitures; (...) e) à prêter leur aide en cas d'accident sans gravité ou de maladie bénigne, notamment en prenant la température de l'accidenté ou du malade, en lui administrant des médicaments et en faisant des pansements; f) à s'acquitter de fonctions connexes; g) à surveiller d'autres travailleurs.
- # 5122. Leurs tâches consistent: a) à établir les menus, à préparer et à cuire les aliments; b) à organiser, diriger et coordonner le travail en cuisine; c) à s'acquitter de fonctions connexes; d) à surveiller d'autres travailleurs.
- # 5131. Leurs tâches consistent: a) à aider les enfants à faire leur toilette, à se vêtir et à prendre leurs repas; b) à emmener les enfants à l'école et à les en ramener, ou à les accompagner pour des sorties récréatives; c) à jouer avec les enfants ou à les divertir en leur faisant la lecture ou en leur racontant des histoires; d) à tenir en ordre la chambre à coucher des enfants et leur local de jeux; (...) g) à s'acquitter de fonctions connexes; h) à surveiller d'autres travailleurs.
- # 5133. Leurs tâches consistent: a) à aider les personnes à se coucher et à se lever, ainsi qu'à changer de vêtements en conséquence; b) à changer le linge des lits et à aider les personnes à prendre leur bain et à faire leur toilette; c) à servir les repas qu'eux mêmes ou des tiers ont préparés et à nourrir les personnes qui ont besoin d'aide; d) à administrer les médicaments prescrits ou à veiller à ce que les personnes les prennent; e) à observer tout signe de détérioration de l'état de santé des personnes et à en avertir le médecin traitant ou les services sociaux compétents; f) à s'acquitter de fonctions connexes; g) à surveiller d'autres travailleurs.

¹⁰ BIT, Classification internationale type des professions, 1988
<http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

-
- #5169. Leurs tâches consistent: a) à faire des rondes dans des bâtiments et d'autres enceintes pour prévenir les vols, les actes de violence, les infractions aux règlements ou d'autres actes délictueux; (...) f) à s'acquitter de fonctions connexes; g) à surveiller d'autres travailleurs.
 - # 9152. Leurs tâches consistent: c) à garder des maisons d'habitation et d'autres propriétés pour en interdire l'entrée aux personnes non autorisées ou prévenir le vol, les risques d'incendie ou d'autres risques.
 - # 6113. a) à déterminer le genre et la quantité des cultures potagères, maraîchères et de pépinière à entreprendre; b) à acheter les semences, les bulbes, les engrais et les autres approvisionnements (...) dans des jardins privés; (...) j) à soigner les bêtes de somme et de trait et à entretenir les bâtiments, les machines et le matériel; k) à accomplir des tâches connexes; l) à surveiller d'autres travailleurs.
 - Leurs tâches consistent: a) véhiculer les personnes et satisfaire à leurs besoins; b) livrer et se faire livrer des paquets, des courses ou du courrier; c) nettoyer et entretenir les véhicules; d) à accomplir des tâches connexes.

3.2 Les catégories de travailleurs domestiques.....

Les revenus et le statut des travailleurs domestiques dépendent de leurs responsabilités: si celles-ci se limitent aux tâches ménagères – laver, nettoyer, cuisiner – ou si l'employé dispense également des soins de santé. Dans ce dernier cas, une négligence de sa part peut entraîner des conséquences bien plus graves que dans le premier cas. Il en résulte des exigences accrues en matière de responsabilités, de devoirs et d'obligations, ainsi que de qualifications requises.

Les conditions de travail diffèrent radicalement selon que le travailleur domestique est logé sur son lieu de travail et est employé à temps plein en échange du logement, ou bien s'il dispose d'un logement indépendant et ne travaille que quelques heures par semaine au domicile de son employeur. Pour les travailleurs à domicile, les conditions de travail et de vie sont étroitement liées.

Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur sont souvent des migrants, originaires d'autres régions du pays ou d'autres pays. Tandis que les travailleurs nationaux sont le plus souvent recrutés de façon informelle parfois sans contrat de travail, le recrutement des travailleurs migrants est généralement soumis à des procédures formelles et effectué par des agences de recrutement. Dans les pays où les politiques de migration ne prennent pas en compte les besoins de main d'œuvre en personnel domestique, les travailleurs migrent sans papiers et beaucoup d'entre eux sont victimes de trafic, voir même de traite.

Pour beaucoup, le travail domestique est considéré comme une solution pour s'en sortir de façon temporaire. Mais étant donné le faible niveau d'éducation des employés de maison et leur manque d'alternatives professionnelles, ceux-ci restent souvent prisonniers de leur travail et de la situation de dépendance économique, d'exploitation et d'immobilisme social dans laquelle ils se trouvent et dont ils ne peuvent se dégager. La mobilité horizontale au sein du même secteur d'activité est fréquente chez ces travailleurs qui changent fréquemment de lieu de travail. Beaucoup de femmes passent d'un travail «interne» à un travail «externe» et acquièrent, ainsi, un certain degré d'autonomie. Toutefois, les possibilités pour ces personnes d'améliorer leur statut professionnel en évoluant vers de meilleurs emplois dans d'autres secteurs, comme l'hôtellerie et la restauration, restent assez limitées, le plus souvent en raison de l'absence de formations qualifiantes permettant le passage vers ces métiers.

Dans les pays en développement, beaucoup de travailleurs domestiques logés chez l'employeur sont mineurs. En fait, le secteur domestique est celui qui compte le plus de jeunes filles âgées de moins de 16 ans¹¹. Beaucoup d'entre elles sont placées dans des familles d'accueil qui sont censées les éduquer et assurer leur bien-être, mais elles ne sont pas scolarisées et doivent assumer des responsabilités qui vont bien au-delà de leurs capacités physiques. Le terme de travail domestique des enfants (TDE) se réfère au:

*Travaux domestiques accompli par des enfants n'ayant pas l'âge minimum légal ou par des enfants ayant l'âge minimum légal, mais ayant moins de 18 ans, dans des conditions proches de l'esclavage, dangereuses ou relevant de l'exploitation*¹²

Les principales caractéristiques de ce travail sont les suivantes:

- le travail domestique est répandu dans la plupart des pays et la grande majorité de la main-d'œuvre domestique est féminine;
- le travail domestique est un travail avant tout répandu dans les zones urbaines, bien qu'il soit assez présent dans certaines zones rurales;
- la migration, aussi bien au niveau national qu'international, de travailleurs en quête d'un emploi dans le secteur domestique a considérablement augmenté au cours des dix dernières années;

11 OIT, Coup de main ou vie brisée? : comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir, OIT/IPEC, Genève, 2004.

12 OIT, "A guide to IPEC child domestic labour publications & other materials", OIT/IPEC, Genève, 2007

-
- dans certaines régions du monde, le travail domestique attire un nombre considérable d'enfants, en particulier de jeunes filles. Il est estimé que ce secteur est le principal pourvoyeur d'emploi pour les filles âgées de moins de 16 ans¹³.

3.3 Des statistiques à prendre avec réserve

La prédominance dans ce secteur de relations de travail non déclarées et non réglementées ne permet pas de se faire une idée, ne serait-ce qu'approximative, du nombre de travailleurs domestiques dans le monde, ni de la valeur économique des services qu'ils rendent. A l'exception des pays d'Amérique latine, très peu de pays disposent de statistiques sur les travailleurs domestiques. Ceux-ci sont parfois assimilés à la catégorie de «Personnel des services directs aux particuliers» qui comprend également les personnes travaillant au sein d'institutions.



D'autre part, les travailleurs domestiques adultes sont souvent non déclarés et ne cotisent pas à la sécurité sociale. Les enfants domestiques n'atteignent pas l'âge minimum pris en compte dans les statistiques. Et, dans la mesure où beaucoup de travailleurs migrants domestiques sont en situation irrégulière, ils sont nombreux à ne pas figurer dans les statistiques officielles des travailleurs migrants.

Certaines statistiques nationales peuvent, toutefois, être prises en considération, si l'on tient compte de ces réserves. Le BIT inclut dans cette catégorie de travailleurs, tel que cela figure dans la base de données LABORSTA, la catégorie des

¹³ Ramirez-Machado, J-M., "Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective", BIT, Programme des conditions de travail et d'emploi, publication no 7, Genève, 2003.

«ménages privés employant du personnel domestique». Les chiffres de 2004 et 2005 sont disponibles pour 39 Etats membres (voir Annexe).

D'après d'autres statistiques nationales:

On compte actuellement 624.000 travailleurs domestiques aux Philippines¹⁴. Aux Pays Bas, près de 1,2 millions de ménages emploient des travailleurs domestiques, la plupart de façon informelle¹⁵. En Inde, la Commission nationale des entreprises du secteur informel a recueilli des données sur l'emploi dans le secteur domestique pour le sondage national pour 2004-05.

	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%

Source: Communication d'un membre de la commission

Les tendances du travail domestique varient d'une région à l'autre. En Europe, le nombre de travailleurs domestiques augmente au fur et à mesure que progresse le nombre de femmes qui entrent sur le marché du travail. La plupart des emplois sont occupés par des femmes immigrées. En Asie, on estime qu'entre 1 et 3 pour cent de la population travaille dans ce secteur, soit un pourcentage supérieur à ce qu'indiquent les statistiques indiennes. En plus de la migration à l'intérieur même des pays, des zones rurales vers les zones urbaines, les principaux flux migratoires au niveau international vont d'Asie du sud-est vers le reste du continent et du Moyen Orient. Au Liban, d'après les recherches menées par diverses institutions, on estime le nombre de femmes migrantes entre 130.000 et 200.000 au sein d'une population globale de 4 millions d'habitants. En Amérique latine, les flux migratoires ont pour destination principale les Etats-Unis et l'Europe de l'ouest. Mais on y observe également une importante migration interne de la main-d'œuvre domestique. La participation au travail domestique des enfants des campagnes est élevée dans la région. Elle est estimée à près de 25 pour cent. En ce qui concerne l'Afrique, les flux migratoires internationaux de travailleurs domestiques sont assez faibles, excepté vers l'Afrique du sud. Les travailleurs ont davantage tendance à migrer à l'intérieur des pays, des campagnes vers les villes.¹⁶

14 Sénateur Loren B. Legarda, Président de la Commission du Sénat charges de la justice sociale et du développement rural, déclarations dans la presse, 3 octobre 2007

15 CNV, Domestic work, decent work? Protecting the labour rights of domestic workers, Utrecht, 2005, p. 8

16 CNV, *ibid*, p.3

Les membres de certains groupes ethniques – les chrétiens d’origine tribale en Inde, les Birmans en Thaïlande, les filles de Akwa Ibom au Nigeria – ont une réputation de travailleurs acharnés, soignés et disciplinés, et sont, de ce fait, très prisés sur le marché de l’emploi comme aide domestiques.

*Paradoxalement, les origines rurales et l’absence d’expérience des travailleurs domestiques récemment employés sont un atout pour certains employeurs qui souhaitent former eux-mêmes leur personnel et préfère des employés n’ayant aucune attente en termes de conditions de travail.*¹⁷

L’introduction du principe de rémunération pour le travail domestique réalisé à domicile contribue à la reconnaissance d’une valeur économique des tâches domestiques, traditionnellement perçues comme dépourvue de toute valeur. Le travail domestique n’est pas, en règle générale, considéré comme productif, ni pris en compte dans le calcul du PIB. La principale raison est que ce service est consommé au sein même de l’unité dans laquelle il est fourni et non pas échangé sur le marché. Le travail domestique ne figure pas dans le système monétaire¹⁸ et, excepté pour les pays d’Amérique latine, n’est pas reflété clairement dans les statistiques économiques, ni dans la comptabilité nationale.

La Conférence mondiale sur les femmes, qui s’est tenue à Beijing en 1995, a été l’occasion de reconnaître l’absence de données statistiques fiables dans ce secteur et de demander aux organismes de statistiques nationaux et internationaux la mise au point des moyens statistiques adaptés. Ceux-ci permettraient de disposer de statistiques capables de reconnaître et de rendre visible le travail des femmes, ainsi que leur contribution aux économies nationales¹⁹. L’enregistrement des travailleurs domestiques et l’obligation de recourir à des contrats écrits devraient contribuer à l’avenir à combler ce déficit.

¹⁷ Sayres, N.J, op cit

¹⁸ BIT, Travail décent et économie informelle, CIT 90e session, rapport VI, Genève, 2002, p.11-12 “Les chiffres concernant la taille et la contribution de plusieurs sous-secteurs de l’économie informelle, notamment (...) le personnel de maison, sont particulièrement faibles. C’est dans ces sous-secteurs que l’on trouve généralement le plus de femmes”.

¹⁹ Rapport de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 4-15 septembre 1995, A/CONF.177/20, p.28

4..... La nécessité d'une protection

Les employées domestiques figurent parmi les travailleuses les plus exposées aux abus et à l'exploitation. Les atteintes aux droits de l'homme et du travail dont celles-ci sont victimes et dont il est si souvent question dans les médias, témoignent de l'importance pour les gouvernements, les organisations patronales et les organisations de la société civile d'agir sans plus tarder. Il existe à ce jour peu de données statistiques qui permettent de mesurer l'ampleur des abus évoqués ci-dessous. Mais si l'on en croit les plaintes déposées par les travailleurs domestiques auprès de leurs ambassades, le nombre de travailleurs concernés est considérable.

4.1 Une réglementation difficile.....

Dans beaucoup de pays, le travail domestique est exclu de la législation du travail, soit de façon explicite par la loi elle-même, soit indirectement en raison des difficultés rencontrées pour faire opérer des services d'inspection au domicile des particuliers. D'après une étude sur les législations nationales, menée en 2003 par le Programme du BIT pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL), dans 67 pays, il apparaît que neuf de ces pays excluent expressément les travailleurs domestiques de leur législations nationales, 19 ne font pas référence à cette catégorie de travailleurs, 20 prévoient des dispositions spécifiques dans leur code du travail et 19 prévoient des lois et des règlements spécifiques pour les travailleurs domestiques. Lorsque des normes spécifiques régissent le travail domestique, celles-ci s'avèrent souvent moins favorables que celles valables pour les autres catégories de travailleurs²⁰.

L'absence de contrat de travail classe le travail domestique dans le secteur informel, qui comprend *«toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui ne sont pas couvertes – en vertu de la législation ou de la pratique – par des dispositions formelles»*²¹.

En règle générale les employeurs ne voient pas l'intérêt de régulariser la situation de leurs employés domestiques. Ils considèrent qu'au sein du domicile privé, les services peuvent être échangés en dehors de tout respect, estime ou devoir, et non sur la base d'une relation contractuelle. Souvent, le domicile privé est perçu comme

20 Ramirez Machado, J-M, op. cit., p.64

21 BIT, Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle, CIT, 90e session, 2002

devant être préservé de l'application de la législation du travail, de la logique du marché et des contrôles des autorités.

«...l'introduction de règles de marché dans les domiciles privés peut s'avérer perturbante pour les employeurs. Le domicile de l'employeur est perçu comme étant régi par une dépendance mutuelle et des relations affectives, ses valeurs sont en opposition à celles du marché, dominé au contraire par l'intérêt personnel et l'utilitarisme, et où la règle qui prédomine est l'individualisme et non la conformité aux rôles prédéfinis de chacun²².»

D'après une étude révélatrice à cet égard, menée auprès d'employeurs dans quatre pays (Suède, Italie, Inde et Thaïlande): 48 pour cent d'entre eux estiment que les travailleuses domestiques n'ont pas droit à un contrat avec son employeur, 70 pour cent estiment qu'elles ne devraient pas avoir le droit de s'affilier à un syndicat, 52 pour cent sont opposés au droit à un salaire minimum, 45 pour cent affirment que des horaires de travail fixes ne devraient pas être appliqués²³.

4.2 La particularité des relations du travail

Les relations employeur-travailleur dans le travail domestique sont fondamentalement différentes de celles d'autres professions. Elles nécessitent de ce fait une régulation adaptée ou spécifique. La Commission d'experts du BIT qualifie la relation d'«atypique» et recommande que des mesures soient prises pour garantir que les femmes ne soient pas excessivement défavorisées sur le marché de l'emploi²⁴. Bien que le travail domestique soit spécifique par nature, il l'est d'autant plus que celui-ci est réalisé à domicile.

La principale particularité de cette relation de travail est son caractère invisible. Tenu à l'écart du monde extérieur, souvent non déclaré et non régi par un contrat adopté d'un commun accord entre les parties, le travail domestique reste en dehors du champ d'action de l'inspection du travail et des mécanismes de résolution des différends. Les travailleuses migrantes, notamment celles en situation irrégulière, et les enfants astreints au travail domestique sont particulièrement exposés à l'exploitation et peu enclins ou en mesure de revendiquer leurs droits. Tant que

22 Anderson, B. et O'Connell Davidson J., Is trafficking in Human Beings demand driven? A Multi-country pilot study, OIM Série Migration Research, No. 15, 2003, p. 33

23 Anderson, B. Et O'Connell Davidson, J, ibid, p.33

24 BIT, Base de données APPLIS, Demande directe individuelle concernant la Convention (n° 111) République islamique d'Iran, 2006

ces travailleurs resteront dans l'ombre, ils n'auront pas accès à une protection sociale légale et adaptée à leurs besoins particuliers.

Cette relation de travail se caractérise également par le déséquilibre dans les relations de pouvoir entre employeurs et travailleurs. Tandis que dans la plupart des emplois, il y a un employeur pour plusieurs employés, généralement dans le cas du travail domestique un travailleur aura plusieurs employeurs. Cette situation peut contribuer aux fortes demandes de disponibilité des employés. Le faible statut et le caractère servile associé à ce type d'emploi affaiblissent d'autant plus le pouvoir de négociation du travailleur. A ceci s'ajoute le statut de la femme inférieur à celui de l'homme, les différences sociales et d'éducation, les origines ethniques ou raciales, etc., autant de facteurs qui contribuent encore davantage à faire pencher la balance en faveur de l'employeur.

S'il y a un secteur d'emploi où prédominent les attitudes féodales et paternalistes, c'est bien celui du secteur domestique. Beaucoup d'employeurs ne se considèrent pas comme des employeurs et ni leur domicile comme un lieu de travail. Ils pensent rendre service aux femmes pauvres et sans éducation qu'ils «accueillent» chez eux et considèrent que les services qu'elles rendent ne méritent pas nécessairement une rémunération. Si l'on se penche sur le passé, on constate qu'au cours de l'histoire, le travail domestique a davantage été considéré comme une étape dans la vie, un apprentissage, que comme un véritable choix professionnel²⁵.

Le travail domestique se caractérise également par l'absence de description précise des postes de travail et par le fait que les employeurs attendent des employés domestiques une disponibilité absolue pour obéir aux ordres. Comme il ressort de la définition du travail domestique donnée dans le chapitre 3, le domicile privé de l'employeur est le lieu et le seul bénéficiaire du travail. De sorte qu'en règle générale, l'employeur ne tire aucun gain financier de l'activité du travailleur domestique. Le travailleur n'est donc pas censé travailler pour un commerce ou une entreprise appartenant à son employeur. Toutefois, plusieurs de ces cas ont été rapportés, notamment d'enfants employés comme domestiques générant des bénéfices pour leur employeur.

25 Kuznesof, E., *A history of Domestic Service in Spanish America, 1492-1980*, dans Chaney, E.M. et Garcia Castro, M. (Ed.) *Muchachas No More*, Temple University Press, Philadelphie, 1989, p. 19

4.3 Le déficit de travail décent

«Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité» ²⁶.

Bien trop souvent le travail domestique ne correspond pas à cette vision. En effet, il s'agit de l'un des secteurs qui souffre le plus du manque de travail décent et où l'on trouve le plus de situations proches de l'esclavage.

4.3.1 Conditions de travail

L'emploi dans le secteur domestique se caractérise par des horaires de travail démesurés, notamment pour les travailleurs qui vivent au domicile de leur employeur, qui peuvent être amenés à travailler jusqu'à 16 heures par jour, sept jours sur sept²⁷. Il arrive souvent que ces travailleurs soient d'astreinte de jour comme de nuit et que leurs journées de travail soient longues au point de ne leur laisser aucun temps libre.

En règle générale, les tâches à accomplir ne sont pas précisées au moment où l'employé commence à travailler, ce qui favorise une charge de travail dans la plupart des cas disproportionnée par rapport aux capacités et salaire du travailleur. Les employeurs ont d'autre part tendance à multiplier systématiquement le nombre de tâches attribuées aux employés.

Par ailleurs, il n'existe généralement aucun salaire minimal pour les travailleurs domestiques et les heures supplémentaires ne sont pas payées. Ceux-ci n'ont pour la plupart pas accès à des services d'assurance maladie, de prestations de maternité ou de pension de retraite. Au Chili, par exemple, les salaires des travailleurs domestiques sont 25 pour cent inférieurs à ceux des autres secteurs d'emploi. D'autre part, le versement des salaires peut être retardé, mal calculé ou retenu de façon arbitraire par l'employeur. Les employeurs ont souvent recours à une pratique qui consiste à annoncer aux travailleurs que leurs revenus seront placés sur un compte bancaire à leur nom, mais ceux-ci ne peuvent en disposer avant le terme du contrat.

²⁶ BIT, « Travail décent », Rapport du Directeur général, CIT, 87e session, 1999

²⁷ Grumiau S., Note d'information sur le travail domestique, Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV), CIT 2007

L'association Human Rights Watch a félicité Hong Kong pour l'efficacité de ses règles du travail dans le secteur domestique et pour sa reconnaissance des droits des gens de maison. Pour autant, une étude menée en 2006 auprès de 2.097 travailleuses domestiques indonésiennes à Hong-Kong, par le Centre asiatique des travailleurs migrants et la Coalition des organisations de travailleurs migrants indonésiens de Hong Kong (KOKOTIHO), témoigne d'une exploitation généralisée. L'étude a découvert notamment que 24 pour cent des travailleuses interrogées ont été obligée de signer des reçus pour des salaires plus élevés que ceux réellement perçus. Si l'on prend en compte la différence entre le total des salaires indiqués et des salaires perçus, le rapport estime qu'environ 48 millions de dollars américains sont 'volés' chaque année aux travailleuses domestiques indonésiennes par leur employeur ! L'étude révèle, d'autre part, que 11 pour cent des travailleurs doivent accomplir des tâches qui ne sont pas prévues dans leurs contrats de travail, tel que faire le ménage chez une tierce personne ou travailler pour l'entreprise de l'employeur.

La question des salaires insuffisants perçus par les travailleurs domestiques ne se limite pas à la seule question de savoir combien le travailleur doit être payé, il s'agit aussi de savoir quelle quantité de travail celui-ci doit fournir en échange de ce paiement²⁸.

Dans les pays où le travail domestique échappe à toute réglementation, les employés de maison bénéficient rarement de congés payés. Au contraire, beaucoup subissent des déductions de salaires en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Des périodes d'essai disproportionnées constituent une autre forme d'exploitation des travailleurs domestiques. Au Moyen-Orient, les agences de placement de travailleuses domestiques migrantes laissent souvent la possibilité aux employeurs de remplacer leur employée par une autre après trois mois d'essai, au cas où ils ne seraient pas satisfaits de ses services. Dans ce contexte, il arrive que beaucoup de travailleuses migrantes passent d'un employeur à un autre sans recevoir de rémunération aucune pendant une année entière.

Les travailleurs migrants se plaignent aussi fréquemment des logements inadaptés qu'on leur attribue. Ils ne disposent pas toujours d'une chambre séparée et sont parfois obligés de dormir dans le couloir, la cuisine, un dépôt ou sous des escaliers.

28 Asian Migrant Centre (Centre des Migrants Asiatiques), communiqué de presse, 17 août 2007

Les chambres sont souvent petites, peu ventilées et n'ont pas de serrure. Sans espace privé où se retrouver, ces travailleurs souffrent du manque d'intimité. Certains employeurs insistent sur l'importance de pouvoir 'inspecter' à tout moment les quartiers des domestiques et leurs biens personnels. Ils en restreignent l'accès aux visiteurs et les contrôlent même pendant leur temps libre.

(...) les employées domestiques doivent souvent renoncer à avoir une vie affective; beaucoup de patrons font tout leur possible pour empêcher les femmes d'avoir des 'relations', qu'ils voient presque toujours d'un mauvais œil²⁹.

Beaucoup de travailleurs domestiques ressentent cette ingérence des employeurs dans leur vie privée. De plus, les employeurs n'hésitent pas dans bien des cas à déduire des salaires les frais de logement et de nourriture, le plus souvent largement surévalués, conduisant au non paiement des salaires.

Les travailleurs domestiques sont aussi exposés à des modifications arbitraires de leur contrat de travail, ce qui est facilité par le caractère informel des relations de travail. L'absence de contrat de travail rend difficile, en cas de licenciement, toute réclamation du versement d'une indemnité de licenciement et d'autres avantages sociaux obligatoires. Lorsqu'ils existent, les contrats de travail sont le plus souvent non écrits, ce qui confronte le travailleur à la difficulté supplémentaire de devoir, en cas de différend, prouver l'existence d'une relation de travail.

En principe, tous les lieux de travail doivent pouvoir être inspectés. Le principe du libre accès sur le lieu de travail reconnu aux inspecteurs du travail par les Conventions n° 81 et 129 de l'OIT vise à leur permettre de faire respecter les dispositions légales relatives aux conditions de travail. Dans le cas du domicile privé, cependant, le consentement de l'employeur, de l'occupant ou d'une autorité judiciaire est généralement requis. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a affirmé que les inspecteurs du travail doivent observer le respect strict de la vie privée³⁰. La difficulté d'obtenir l'accord de l'occupant pour une inspection, le fait que les travailleurs sont géographiquement dispersés et que le travail domestique est considéré comme une activité comportant peu de risques professionnels situent ce type d'activité au-delà du contrôle de l'inspection du travail. Dans certains pays, les ministères du Travail ont délégué

29 E.Chaney et M. Garcia Castro, *Muchachas No More : Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Temple University Press, Philadelphie, 1989. p. 9

30 CEACR commentaires sur les visites d'inspection, 2006

les responsabilités de contrôle des conditions de travail aux agences pour l'emploi. Les contrôles se réduisent alors à d'éventuels appels téléphoniques. Si certaines agences ont un intérêt personnel à voir leurs contrats respectés, d'autres en revanche sont réputées pour renvoyer les travailleurs qui échappent à des situations d'abus grave³¹.

Même lorsque des inspections de travail sont effectuées, l'application de la loi n'est pas systématique. Les pénalités prévues contre les employeurs sans scrupules peuvent ne pas être suffisamment dissuasives. De plus, la loi peut être détournée de son objectif de départ. Par exemple, en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, certains pays d'accueil utilisent les sanctions contre les employeurs comme moyen de contrôler la migration clandestine, plus que comme norme de protection du travail et de l'emploi³².

4.3.2 Protection sociale.....

L'absence de protection sociale prive les travailleurs domestiques de la sécurité que leur procurerait un 'travail décent'. Beaucoup de pays excluent explicitement cette catégorie de travailleurs de leur législation nationale et ne leur reconnaissent aucun droit à une protection sociale, ni à une protection de la maternité pour les femmes. En maintenant leurs employés de maison en situation irrégulière, les employeurs évitent de cotiser aux régimes d'assurance maladie et de retraite. La grossesse, la maladie et les accidents sont, en particulier pour les femmes immigrées, des motifs de licenciement immédiats. Les tests de dépistage de grossesse et de VIH sont presque toujours exigés comme condition préalable avant d'entrer dans un pays et peuvent être renouvelés périodiquement. Si les résultats des tests sont positifs, les travailleurs sont en règle générale expulsés sur le champ.

D'ailleurs, bon nombre de travailleurs domestiques ne sont pas déclarés et ne font pas d'apport au régime de sécurité sociale et d'assurance maladie. Certains estiment que 70 à 80 pour cent des travailleurs domestiques en Europe ne sont pas déclarés, la plupart du temps parce qu'il s'agit d'immigrés sans papiers. En Autriche, on évalue à 300.000 le nombre de gens de maison non déclarés, tandis que le nombre de travailleurs domestiques déclarés est de 5.000. En France, où, d'après une étude, un cinquième des travailleurs domestiques ne sont pas déclarés, la proportion s'élève à un tiers en Italie³³. En Argentine, selon le ministre de l'Emploi, du

31 Mise en commun d'expériences du personnel des ambassades lors d'un atelier sur la situation des femmes domestiques migrantes au Liban, Beyrouth, novembre 2005

32 BIT, Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants, CIT, 87e session, Rapport III (Partie 1B), Genève, 1999, parag 359

33 CES, op cit

travail et de la protection sociale, 96,4 pour cent des employées de maison n'étaient visiblement pas déclarées en 2004. Cette même année, des modifications apportées à la législation, en particulier l'octroi aux employeurs de réductions d'impôts, ont permis de ramener ce chiffre à 75 pour cent³⁴.

4.3.3 Dialogue social

L'un des moyens qui permettrait de lutter efficacement contre le déficit de travail décent décrit précédemment serait la création d'organisations syndicales de travailleurs domestiques. Mais de nombreuses difficultés, comme l'isolement et des obstacles légaux et pratiques, entravent la syndicalisation de cette main-d'œuvre:

«Un certain nombre de pays (...) excluent les travailleurs domestiques de l'application de la législation qui garantit le droits d'organisation. Ces travailleurs se heurtent à des problèmes très particuliers et sont souvent isolés et vulnérables. L'immense majorité des travailleurs domestiques sont des femmes (...). Il leur est à l'évidence très difficile d'exercer leur droit, difficulté souvent insurmontable au niveau individuel. Un gros effort de promotion doit être fait pour supprimer les obstacles juridiques et en finir avec l'idée que leur travail, par sa nature et le type de relation qu'il suppose avec l'employeur, au domicile duquel elles vivent généralement, rend inutile toute tentative de chercher l'appui d'une organisation.»³⁵

Plus les syndicats investiront en moyens financiers et humains pour aller à l'encontre des travailleurs domestiques, plus leurs organisations syndicales s'en verront renforcées, malgré les obstacles rencontrés à la syndicalisation de cette main-d'œuvre. Beaucoup de travailleurs domestiques ne disposent tout simplement pas du temps nécessaire pour assister aux réunions. De plus, l'action des syndicats en faveur des travailleurs domestiques est parfois entravée par des conflits d'intérêts qui surgissent entre les syndicats et leurs membres, qui eux-mêmes peuvent être des employeurs de travailleurs domestiques. Plusieurs ONG ont réfléchi à toute une série de stratégies d'approche innovantes pour entrer en contact avec les travailleuses domestiques, notamment dans les lieux où elles ont pour habitude de se retrouver, comme les parcs, les centres commerciaux, les communautés religieuses, etc. C'est de cette façon que le mouvement des travailleurs domestiques nationaux en Inde s'est rapidement étendu, le nombre de ses adhérents ayant atteint en 2006 les 2.4 millions de travailleurs dans 21 Etats à travers le pays. Certains réseaux

34 Diaz M., The Situation of Domestic Workers in Latin America, OIT/MIGRANT, 2007

35 BIT, Votre voix au travail. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur Général, CIT, 88e session 2000, p.34

informels de travailleurs domestiques, en particulier de travailleurs migrants partageant souvent la même langue ou nationalité, défendent activement leurs droits.

4.4 Violations des droits humains.....

Les violations des droits humains dont les travailleurs domestiques sont victimes sont régulièrement évoquées dans les médias, les rapports de célèbres organisations de droits humains ou de cas judiciaires dramatiques. La discrimination sexuelle, sociale, ethnique, combinée au manque de reconnaissance dont souffrent ces employés, est à l'origine du non respect des droits humains.

Après la publication d'une série d'études sur les abus et l'exploitation des travailleurs domestiques à El Salvador, au Guatemala, au Koweït, en Indonésie, au Maroc, en Arabie Saoudite, à Singapour, au Togo et aux Etats-Unis, Human Rights Watch a publié un compte rendu exhaustif des délits et de l'exclusion des législations du travail dont les employées de maison sont victimes.

Les histoires d'abus rapportées par les travailleurs domestiques partout dans le monde témoignent de l'important coût humain que représentent la négligence et la discrimination dont ils sont victimes.³⁶

Les violences psychologiques, qu'il s'agisse de menaces, d'insultes ou d'humiliations, combinées à des exigences de travail excessives, peuvent pousser les travailleurs domestiques au suicide, en particulier chez les jeunes.

Les travailleurs domestiques à domicile se retrouvent isolés, parfois confrontés à une restriction quasi absolue de leur liberté de mouvement. Ce problème est aggravé pour les travailleuses issues des campagnes et n'étant pas familiarisées avec la vie urbaine. La confiscation des papiers d'identité par l'employeur est une des techniques utilisées pour empêcher d'éventuels départs anticipés et maintenir leurs employées confinées entre quatre murs. Sans leurs papiers, en effet, les travailleuses risquent d'être arrêtées et expulsées par la police. Les menaces d'expulsion signifient pour les femmes la perspective de ne jamais pouvoir rembourser les dettes encourues lors de la migration. L'ouvrage autobiographique de Jean-Robert Cadet,

36 Human Rights Watch, *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World*, 2006, p.2

«Restavec: Enfant-esclave à Haïti: Une autobiographie»³⁷, est une illustration concrète d'un phénomène qui touche avant tout les enfants.

La privation d'une alimentation adéquate (restes, nourriture avariée, privation de repas en guise de punition...) est une autre forme courante d'abus à l'encontre des travailleuses domestiques migrantes vivant sous le toit de leurs employeurs. De fait, dans certains pays, les agences pour l'emploi se chargent de conserver un registre du poids des travailleurs placés pour assurer un suivi. Beaucoup d'entre eux perdent entre 10 et 15 kilos dès les premiers mois de travail en raison des carences alimentaires.

Les violences et les agressions physiques (gifler, tirer ou couper les cheveux, battre, brûler au fer ou à l'eau chaude) sont fréquentes chez les employeurs livrant court à leur colère lorsque l'employé travaille trop lentement, oublie d'effectuer certains travaux ou casse quelque chose. L'employeur ou sa famille sont en général à l'origine de ces violences. Cependant, il arrive parfois que, dans les maisons qui emploient plusieurs domestiques, des violences entre 'collègues' surgissent pour des questions de rivalités.

Les employées domestiques font sans doute partie des catégories de travailleurs les plus exposées au harcèlement sexuel et aux viols. La réprobation sociale envers ces agissements et la pression financière qui oblige les employées à rester à leur poste à tout prix, les empêche de déposer plaintes contre les membres de la famille de leur employeur à l'origine des sévices. Il est rare que ceux qui déposent une plainte contre leur employeur obtiennent gain de cause, en particulier si la victime est immigrée. Parfois, c'est l'épouse de l'employeur qui dénonce les travailleuses victimes de violences sexuelles de séduire les hommes de la maison.³⁸

Les employées domestiques ont en outre tendance à interioriser les abus et les violences qu'elles subissent, ce qui contribue à perpétuer ces pratiques. Les femmes dénoncent rarement les abus physiques et sexuels dont elles sont victimes par honte ou par peur aux représailles. Des cas rapportés démontrent que la plupart de ces incidents ne sont pas abordés comme une forme de violence exigeant réparation, mais seulement comme un risque professionnel³⁹. En plus d'être victimes de vio-

37 Cadet, Restavec JR., Enfant-esclave à Haïti : Une autobiographie, Ed Seuil, 2002

38 Patil S. et Moses S., The anti-feminist brigade: Women who hire domestic workers, Saxakali publications, 1999

lences, les employées domestiques sont aussi souvent accusées de vol, d'adultère ou de relations sexuelles.

Dans certains pays du Moyen-Orient, les travailleuses domestiques peuvent être soumises à des punitions douloureuses, telles que jets de pierre et coups de canne. Certaines sont arrêtées, emprisonnées et condamnées pour des crimes improbables à l'issue d'un procès sommaire. Beaucoup d'employées de maison sont mortes dans des circonstances obscures⁴⁰. On sait également que, pour éviter d'avoir à payer le rapatriement de leurs employées domestiques à l'échéance des contrats, certains employeurs les font arrêter.

L'une des caractéristiques du travail domestique à domicile est l'obligation de renoncer à mener une vie de famille. Il peut sembler paradoxal que des femmes qui contribuent tant au bien-être des autres familles, ainsi qu'au travail et à l'équilibre familial de leur employeur, sacrifient leur propre vie familiale. Les femmes sont séparées de leur mari et de leurs enfants pendant de longues périodes, ce qui constitue une véritable source de détresse émotionnelle. Les bénéfices matériels de la migration ne peuvent compenser les pertes affectives subies par les conjoints et les enfants des travailleuses migrantes. Ceci a conduit certains pays à prendre des mesures telles que celles proposées par le gouvernement Sri Lankais, en 2007, lequel interdit la migration des mères ayant des enfants en bas âge.

4.5 Une triple discrimination.....

Le travail domestique est généralement perçu comme une activité à faible valeur ajoutée et associée à un faible statut social. Lorsqu'il est exercé à grande échelle par les femmes, il contribue à renforcer les divisions traditionnelles des rôles et des relations entre hommes et femmes, dans la mesure où il se substitue au travail non rémunéré et sous-évalué des femmes au foyer. Beaucoup des comportements adoptés vis-à-vis des femmes au foyer, notamment la conception paternaliste des relations familiales, sont transférés sur ces employées domestiques, à la différence près que celles-ci occupent les rangs les plus bas de la hiérarchie familiale. *Le travail domestique des femmes se caractérise souvent par une disponibilité totale sans horaires prédéterminés, une attente qui s'accommode aux préjugés sur le travail de la femme au*

39 P.Gopalen, A situational Analysis of Violence in the Working Conditions of Domestic Helpers in Metro Manila, OIT/IPEC, Manille, 1996, p. 49.

40 Anti-Slavery International, document de travail Hong Kong, RU, 200239 P.Gopalen, A situational Analysis of Violence in the Working Conditions of Domestic Helpers in Metro Manila, OIT/IPEC, Manille, 1996, p. 49.

foyer liés aux différences supposées entre les sexes... tandis que les familles qui emploient des travailleuses domestiques justifient généralement ces charges horaires excessives par le fait que ces femmes font 'partie de la famille', un sentiment qui n'est pas partagé par les employées.⁴¹

Les préjugés contre les employées domestiques encouragent la tendance à leur mauvais traitement et aux agressions physiques.

La conception traditionnelle de la femme, qui veut que celle-ci soit subordonnée et se voit attribuer des rôles stéréotypés, perpétue les pratiques généralisées de coercition, de violences et d'abus à leur encontre. De tels préjugés et pratiques peuvent justifier des actes de violence liés au sexe comme une forme de protection et de contrôle des femmes.⁴²

La prépondérance des femmes dans le secteur domestique résulte de la ségrégation dont celles-ci sont victimes sur le marché du travail, dans la mesure où les hommes et les femmes se concentrent dans différents secteurs d'emploi en fonction des forces et faiblesses présumés attribués à leur sexe. Les secteurs où les femmes sont le plus présentes sont généralement bien moins rémunérés que les secteurs typiquement masculins, ce qui contribue à creuser les inégalités entre hommes et femmes. De plus, pour les femmes qui travaillent dans le secteur domestique, les possibilités d'avancement sont quasiment nulles.

En plus de la discrimination fondée sur le sexe, les comportements vis-à-vis des employées domestiques sont emprunts de préjugés liés au statut social et à l'origine ethnique et raciale. Au Guatemala, les femmes indigènes interrogées par l'association Human Rights Watch ont témoigné d'insultes raciales à leur égard, telles que «mule indienne», «saleté d'indienne», etc. Beaucoup de femmes qui choisissent de travailler dans le secteur domestique sont issues de sociétés machistes, de familles pauvres et n'ont pas eu accès à une éducation ou à une formation professionnelle. Le fait d'être confrontées à la discrimination, au sein même des familles où elles travaillent, conduit ces femmes à développer une image négative d'elles-mêmes, ce qui les affaiblit encore davantage. En Inde, le partage du travail domestique, à savoir qui fait quoi, est largement déterminé par le système de castes.

41 Fonds de développement des Nations unies pour la Femme (UNIFEM), Human Rights Protection Applicable to Women Migrant Workers, Document d'information, 2003, p.7

42 Abreera-Mangahas A., Violence Against Women Migrant Workers: A Philippine Reality Check, Document préparé en vue de la rencontre du groupe d'experts sur la violence contre les femmes migrantes, Manille, Philippines, 27-31 mai 1996, p. 9

Par exemple, la cuisine et l'enlèvement des ordures ménagères incombent aux personnes qui se trouvent au plus bas de l'échelle sociale, à savoir les Brahmins et les Balmikis.⁴³ Une étude réalisée par Raghuram sur les travailleurs domestiques à Noida, près de Dehli, montre que les hommes issus de la caste Balmikis ont plus de chances d'être affectés aux travaux de nettoyage des rues de la ville et de bénéficier de meilleures conditions de travail que leurs femmes, qui restent employées dans les ménages privés. En Amérique latine, les indigènes et les afro-américains sont surreprésentés parmi les travailleurs domestiques. Au Guatemala, par exemple, 70 pour cent des travailleurs domestiques sont des indigènes.

Ceux qui décident volontairement d'émigrer échappent difficilement à la discrimination. Dans certains pays, le statut même de travailleurs domestiques migrants est emprunt de préjugés sexuels et raciaux, dans la mesure où ce travail – souvent perçu dans les pays d'accueil comme servile et dégradant – concerne avant tout les femmes de certaines nationalités.

La triple discrimination dont les employés domestiques sont victimes s'enracine dans la relation historique maître/servant qui a évolué de l'état d'esclavage à celui de servage et qui a conféré au travail domestique le caractère d'une relation de soumission à l'autorité du chef de famille. Le travail domestique a été considéré comme faisant partie de la sphère familiale, et de ce fait, comme relevant exclusivement du droit de la famille et non de la législation du travail.⁴⁴ Pendant la période coloniale,⁴⁵ le déséquilibre de la relation maîtres/servants s'est vu aggravé par les différences ethniques. La plupart des servants étaient des hommes ou des garçons, et dans une moindre mesure, des femmes. Depuis le XIX^{ème} siècle, le nombre de travailleurs du secteur domestique a considérablement augmenté partout dans le monde. Cette transformation a été soutenue, entre autres, par l'idée, de plus en plus répandue, que les tâches ménagères revenaient naturellement aux femmes, que le foyer était un lieu de travail sûr pour les femmes, et par l'idée reçue dans beaucoup de familles pauvres que le travail domestique était une forme d'éducation pour les enfants.

43 Pour une discussion plus approfondie consulter : Raghuram P., *Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India*, *Work, Employment & Society*, Vol 15, no. 3, The Nottingham Trent University, RU, 2001

44 Vega Ruiz M-L., *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, RELASUR, no 3, 1994 Montevideo, p. 35.

45 Vega Ruiz M-L., *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, RELASUR, no 3, 1994 Montevideo, p. 35.

Dans le cadre de cette évolution, le travail domestique est resté associé à un statut social peu élevé, n'exigeant aucun type de compétences ni de formation particuliers. D'où la forte présence dans ce secteur, comme cela a déjà été indiqué, de femmes issues de milieux sociaux et ethniques marginalisés et de beaucoup de migrants venant du monde rural ou de pays étrangers, perçus comme une main-d'œuvre attractive et incapable d'obtenir d'autres emplois.

Il résulte de cette approche du travail domestique, que les employés de maison n'ont en règle générale pas les moyens de faire respecter leurs droits au travail, ni d'avoir accès aux systèmes de protection sociale. Dans le développement de politiques de protection des travailleurs domestiques, une approche basée sur les différences entre hommes et femmes est une étape préalable nécessaire. La validation des compétences acquises dans l'exercice du travail domestique devrait conférer un meilleur statut social aux travailleurs domestiques et leur permettre d'accéder à de meilleurs emplois dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ainsi que dans le secteur des soins.

4.6 La vulnérabilité au travail forcé

*«Les gens de maison sont spécialement exposés au travail forcé parce que, par nature, ils ne sont pas protégés, et parce qu'ils ont des rapports extrêmement personnels avec leur employeur. (...) Les emplois de maison constituent également un prétexte pour attirer des femmes à l'étranger en leur cachant la nature réelle du travail qui les attend».*⁴⁶

Le travail domestique devient travail forcé à partir du moment où il y a :

- Fraudes et mensonges concernant les conditions de travail
- Interdiction de changer librement d'employeur
- Abus physiques ou sexuels
- Servitude pour dettes
- Confiscation des papiers d'identité
- Non paiement des salaires au travailleur
- Enfermement sur le lieu de travail
- Menaces de dénonciation ou d'expulsion

⁴⁶ BIT, Une alliance mondiale contre le travail forcé : rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, BIT, Genève, 2005, pp. 55-56.

Au fil des ans, Anti-slavery international (Société internationale antiesclavagiste) a présenté de nombreux cas auprès de la Commission des droits de l'homme des Nations Unies portant sur les conditions d'esclavage dont des travailleurs domestiques adultes et enfants sont victimes. Ses récentes études sur le travail domestique au Moyen-Orient témoignent de la violence et de la coercition auxquelles les adultes et les enfants employés comme domestiques sont assujettis et la tendance des employeurs à les menacer comme s'ils leur appartenaient. *«Les travailleurs domestiques résidant chez leur employeur sont considérés comme faisant partie de la famille uniquement en tant que serviteurs. Leur position de subalterne ne peut être négociée. Les employeurs voient souvent dans le travailleur une ressource dans laquelle ils ont investi beaucoup d'argent. Le travailleur domestique est ainsi considéré comme la 'propriété privée' de l'employeur et ses conditions de travail sont fixées en conséquence».*⁴⁷

C'est précisément cette dimension de 'propriété privée' qui caractérise l'esclavage. Les conditions de travail auxquelles les gens de maison à domicile sont parfois soumis se rapprochent de l'esclavage, même dans des pays où le travail domestique est réglementé.

La liste ci-dessous représente les pourcentages de traitements déclarés par 1000 travailleurs domestiques ayant quitté leur employeur, dans le cadre d'une étude réalisée au Royaume-Uni par l'ONG KALAYAAN⁴⁸ et la Commission philippine des travailleurs migrants (CFMW). L'étude a été réalisée auprès d'un échantillon d'employeurs de 37 nationalités différentes et de travailleurs de 21 nationalités différentes. Les entretiens ont été menés entre le 1er janvier 1992 et le 31 mars 1996.

Les contrats que les travailleurs migrants doivent signer auprès de leurs intermédiaires avant leur départ prévoient souvent des pénalités excessives en cas de rupture anticipée du contrat par l'employé, interdisant ainsi à ces travailleurs de quitter leur emploi, y compris en cas d'abus. Voici un exemple de contrat établi par un agent éthiopien:

Les violences exercées à l'encontre des employés domestiques peuvent prendre des formes extrêmes et entraîner le handicap permanent, voire la mort des employées. Entre 1996 et 1999, 67 employées domestiques éthiopiennes ont été retrouvées mortes et leurs corps rapatriés dans leurs pays. D'après la version officielle ces

47 Bartunkova I., *Trafficking in women, forced labour and domestic work in the context of the Middle East and Gulf region*, Anti-Slavery International, Londres, 2006, p.29

48 Kalayaan est une ONG fondée en 1987 pour conseiller, défendre et soutenir les services destinés aux travailleurs domestiques au Royaume-Uni



Source: KALAYAAN/CFMW, Large Sample Statistics, Briefing Notes on the plight of Overseas Domestic Workers.



Source: Bartunkova, I., Trafficking in women, forced labour and domestic work in the context of the Middle East and Gulf region, Société anti-esclavagiste internationale, Londres, 2006

femmes se seraient suicidées en se jetant par la fenêtre d'une tour ou par pendaison.⁴⁹

Au Moyen Orient, le système de parrainage 'kafala' très répandu a été conçu pour protéger le travailleur en l'obligeant à prendre en charge toutes les responsabilités juridiques et économiques vis-à-vis du 'travailleur invité'. Mais, en établissant un lien entre le droit de résidence dans le pays et le contrat avec le 'parrain', ce système de parrainage contribue à exposer les travailleurs au travail forcé dans la mesure où ceux-ci ne sont pas libres de changer d'employeur en cas de différends ou d'abus.

Dans certains pays, les travailleurs domestiques migrants en fuite sont recherchés par la police, emprisonnés et expulsés. Certains gouvernements font payer des amendes à ces travailleurs pour chaque jour passé dans le pays loin de leur employeur. Les femmes qui échappent aux situations d'emploi abusives sont ainsi condamnées pour les abus commis par leurs employeurs. Le parlement du Bahreïn a adopté une nouvelle disposition législative pour le secteur domestique qui prévoit des pénalités financières allant jusqu'à 100 BD (266 US\$) et une expulsion immédiate des travailleurs en fuite. La disposition condamne d'autre part les employeurs qui accueillent ces travailleurs à trois mois d'emprisonnement et/ou à une amende pouvant aller jusqu'à 500 BD (1.330 US\$). Cette disposition législative a récemment été rejetée par le Conseil consultatif parlementaire Shura.⁵⁰

Certains employeurs sont connus pour enfermer leurs travailleurs domestiques chez eux, leur interdisant tout contact avec le monde extérieur, pour éviter que le travailleur ne s'échappe ou ne tombe «entre de mauvaises mains». Dans le cas des travailleurs migrants, la confiscation des papiers d'identité est une pratique courante chez les employeurs, qui préviennent les salariés des risques d'emprisonnement et d'expulsion qu'ils encourent s'ils s'aventurent à sortir sans eux.

Le travail forcé peut aussi résulter de pratiques abusives commises par les agences de placement. La modification du contrat dans le pays d'accueil sans l'accord de la travailleuse est une forme courante d'abus. Elle peut se rapprocher par plusieurs aspects d'une forme de traite d'êtres humains. Il en va de même concernant les fausses informations ou l'absence totale d'information sur les termes et les conditions d'emploi.

49 Kebede E., Ethiopie : An assessment of the international labour migration situation. The case of female labour migrants, OIT/GENPROM, 2002

50 Bahrain Gulf Daily News, 23 mai 2006

Une étude réalisée au Yémen par le bureau régional pour les pays arabes (ARMAT) et le SAP-FL témoigne de la vulnérabilité des femmes migrantes face à la traite d'êtres humains :

Les femmes entrent en contact avec des intermédiaires ou des agences de placement dans leur pays d'origine qui leur promettent un bon travail rémunéré au Yémen. La plupart de ces femmes savent qu'elles vont travailler comme employées domestiques, mais ne sont généralement pas au courant ni des conditions d'emploi qui les attendent, ni du travail à accomplir, ni de la charge de travail ou des salaires qu'elles percevront. Parfois, les intermédiaires et les recruteurs mentent sur les salaires ou omettent de préciser la valeur du Rial yéménite.⁵¹ De plus, les femmes qui passent par des recruteurs illégaux doivent payer des honoraires excessifs, qui avoisinent les 200 à 400 US\$ en moyenne. Les femmes sont obligées d'emprunter de l'argent à leur famille, leurs amis ou des agents; dans ce dernier cas, il peut s'écouler beaucoup de temps avant que ces femmes ne reçoivent leur salaire. Les procédures bureaucratiques associées à la migration légale sont si longues, que beaucoup de femmes préfèrent recourir à des trafiquants, malgré le coût élevé que cela implique. Les femmes qui migrent légalement n'ont qu'à payer le coût du passeport et des tests médicaux, tandis que celles qui ont recours à des trafiquants ont à verser des honoraires très élevés. Pourtant, la demande de migration est si importante que beaucoup de femmes préfèrent payer des sommes d'argent importantes, au lieu de choisir une voie de migration légale mais lente.⁵²

On sait que les travailleurs migrants versent une large partie de leurs six à douze premiers mois de salaires à leurs agents pour payer leurs honoraires de placement et de voyage. Des honoraires excessifs, qui avec les retenues sur salaire imposées par l'employeur, peuvent avoir pour effet de piéger les travailleurs dans des situations de servitude pour dettes, une forme répandue du travail forcé.

4.7 Le travail domestique des enfants.....

«Travaux domestiques accomplis par des enfants n'ayant pas l'âge minimum légal ou par des enfants ayant l'âge minimum légal mais ayant moins de 18 ans, dans des conditions proches de l'esclavage, dangereuses ou relevant de l'exploitation, c'est-à-dire des travaux assimilables à une forme de «travail des enfants», et donc à

51 Parfois, on fait croire aux employées éthiopiennes que leur salaire de 5.000 Rials Yéménites (YER) équivaut à 5.000 Birr Éthiopiens, alors que le Birr est une monnaie près de 200 fois plus forte que le YER. En février 2006, 5.000 Birr équivalaient à 596 US\$, tandis que 5.000 YER équivalaient à 28,6 US\$.

52 M. de Regt, Mapping Study of migrant domestic workers in Yemen, OIT/Beyrouth, 2006

éliminer au sens des traités internationaux. N'en font généralement pas partie les tâches ménagères accomplies par les membres de la famille.⁵³»

Il est important de noter que le travail domestique des enfants (TDE) ne se définit pas précisément comme l'une des pires formes de travail des enfants selon la Convention no 182. Comparé aux pires formes de travail des enfants comme le trafic, l'esclavage ou l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, qui, par définition, font partie des pires formes de travail des enfants, le travail domestique, lui, peut dans certains cas s'inscrire parmi les pires formes de travail des enfants, en fonction des circonstances et des conditions de travail. Les enfants employés comme domestiques ont parfois été victimes de traite ou de servage pour dettes; leurs conditions de vie et de travail peuvent varier énormément – de satisfaisantes à des conditions équivalentes à l'esclavage.

Il y a quelques décennies, on considérait qu'il était inévitable d'exclure le travail domestique de l'application de l'âge minimum légal pour travailler. Aujourd'hui, la prise de conscience et la mobilisation croissante en faveur d'une protection des enfants ont conduit à revoir ce point. Pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge légal minimum du travail, on constate un appel unanime au niveau international à la nécessité de libérer le plus rapidement possible ces enfants de situations d'exploitation dans lesquelles ils se trouvent et de les réintégrer au sein de leur famille et du système éducatif. Pour les enfants ayant atteint l'âge légal pour travailler, la situation diffère sensiblement, dans la mesure où ceux-ci sont autorisés à travailler légalement à condition que le travail ne soit pas dangereux ou assimilé à l'une des pires formes de travail. En définitive, chaque pays adopte sa propre législation à cet égard. Certains pays ont, par exemple, classé le travail des enfants domestiques parmi les travaux dangereux interdits aux moins de 18 ans, tandis que d'autres autorisent les enfants âgés de 16 à 18 ans à travailler dans ce secteur, sous certaines conditions.

L'exécution de tâches ménagères au domicile d'une tierce personne constitue un emploi pour une très grande quantité de jeunes filles. Des études menées par l'OIT au niveau local montrent qu'il y a davantage de filles âgées de moins de 16 ans dans le secteur domestique que dans n'importe quel autre secteur. Au Venezuela, par exemple, 60 pour cent de l'ensemble des filles âgées de 10 à 14 ans qui travaillent sont employées dans les services domestiques.⁵⁴ Bien que la majeure partie des enfants domestiques soit des filles, les garçons sont aussi concernés.

53 OIT/IPEC, Lignes directrices concernant l'élaboration de stratégies d'action directe visant à combattre le travail domestique des enfants

54 OIT, *Helping Hands or shackled lives?* op cit, pp 14-15

Le travail domestique est souvent perçu comme bénéfique à l'enfant. Cette vision s'enracine dans la tradition en vigueur au sein des familles étendues qui veut que les enfants les plus défavorisés soient placés au sein de la famille pour recevoir non seulement un toit et de la nourriture, mais aussi une éducation et une formation professionnelle. Pour les filles, le travail domestique est en règle générale considéré comme une meilleure préparation à la vie adulte que l'école. Les employeurs considèrent souvent leur relation avec ces enfants comme une forme de charité davantage que comme une relation contractuelle exigeant le paiement des services rendus.

En pratique, toutefois, le travail domestique des enfants se fait le plus souvent au détriment du développement de l'enfant. Les enfants se retrouvent généralement isolés de leur famille, privés d'accès à l'éducation, accablés par un travail dépassant largement leurs capacités physiques, et travaillant pendant de longues heures sans aucune rémunération. Ils sont souvent sévèrement punis et soumis à des violences physiques, morales et mêmes sexuelles. Beaucoup d'entre eux perdent toute confiance en eux et souffrent de traumatismes psychologiques, en plus de fatigue et de malnutrition.

Une étude d'IPEC,⁵⁵ menée en Tanzanie, a étudié les facteurs qui conduisent les enfants à travailler dans le secteur domestique. Ces facteurs sont valables pour beaucoup d'autres régions du monde. Plus le nombre de parents célibataires, grands-parents ou enfants-chefs de famille augmente, en raison notamment de l'expansion du VIH/Sida, plus les enfants sont amenés à travailler dans le secteur domestique dès leur plus jeune âge. Les familles polygames qui ne sont pas capables d'apporter les soins de base nécessaires à certains de leurs enfants envoient souvent les enfants des femmes auxquelles ils tiennent le moins travailler comme domestiques chez les autres. Le mariage précoce, pratique courante dans certaines communautés, pousse beaucoup de jeunes filles à fuir leurs communautés pour échapper au mariage forcé avec des personnes âgées en cherchant un travail de domestique. Enfin, l'attraction de la vie urbaine et l'illusion de l'argent gagné facilement conduit les filles à migrer en quête d'une vie meilleure.

Du côté de la demande, si toutes sortes de familles engagent des enfants dans des emplois domestiques, on constate une demande croissante d'employées de mai-

55 B. Krogh-Poulsen et A. D'Souza, *Guidelines for Action against Child Domestic Labour in Tanzania*, OIT/IPEC, inédit, 2002

son bon marché dans les ménages de femmes gagnant de bas salaires. Dans ce cas, en plus du travail domestique réalisé à la maison, les enfants peuvent être sollicités pour assister leurs employeurs souvent dans des kiosques ambulants ou des échoppes de bords de route.⁵⁶

Certains employeurs sont convaincus que les enfants peuvent parfaitement faire le travail des adultes en étant payés moins, du moment que ceux-ci sont ‘formés’. Les enfants sont souvent considérés comme plus malléables et plus travailleurs, et servent même, dans certains cas, de compagnie aux adultes.

4.8 Les travailleurs migrants adultes.....

Les pays confrontés au vieillissement de leur population ou ceux dont les ressortissants ont tendance à ne pas accepter les emplois domestiques attirent les travailleurs migrants originaires de pays où la main-d’œuvre bon marché abonde dans l’économie des soins. L’augmentation de la demande de travailleurs migrants dans ce secteur a contribué à la multiplication des agences de recrutement spécialisées. En Ethiopie, par exemple, le recrutement de travailleurs domestique représente 98 pour cent du marché privé de l’emploi. La croissance de la demande de travailleurs domestiques favorise la création d’emplois occupés par des migrants. Les agences d’emploi privées et leurs employés, les agences de voyage, les centres médicaux et les propriétaires et les travailleurs des entreprises de transport, tous gagnent leur vie grâce à leur implication dans la migration. Au Bangladesh, un important pays exportateur de main-d’œuvre domestique vers le moyen Orient, on compte 700 agences de recrutement, 10.000 sous-agents et près de 1.350 agences de voyage.⁵⁷

Si la mondialisation a contribué à augmenter la mobilité professionnelle, elle a aussi encouragé la déréglementation du marché du travail, l’augmentation de l’emploi dans l’économie informelle et l’émergence de nouvelles formes d’exploitation. Parallèlement, la tendance politique dans les pays de destination est à la restriction de la migration. En dehors de certains secteurs spécifiques soumis à une forte pression de la demande en main-d’œuvre étrangère, la fermeture des circuits officiels de migration encourage la migration irrégulière, ainsi que les activités des passeurs et des trafiquants, et augmente les risques d’exploitation et d’abus à l’encontre des migrants ignorant leurs droits.

⁵⁶ Il s’agit de stands où l’on vend de la viande grille, que l’on trouve souvent dans les marchés africains. Siddiqui T., Protection of Bangladeshi migrants through good governance, dans Merchants of Labour, op cit, p. 70

⁵⁷ Siddiqui, T., Protection of Bangladeshi migrants through good governance, in Merchants of Labour, op cit,p. 70

Beaucoup de migrants partant travailler à l'étranger comme domestiques sont suffisamment compétents pour occuper des emplois qualifiés dans leur propre pays, mais préfèrent migrer en raison du manque de possibilités professionnelles chez eux et du besoin de gagner convenablement leur vie pour pouvoir s'occuper de leur famille. Dans certains cas, les règles d'immigration ne permettent pas aux travailleurs d'occuper immédiatement les postes pour lesquels ils sont qualifiés. Tel était le cas, par exemple, au Canada, jusqu'en 2002, où les infirmières qualifiées devaient travailler comme nourrices pendant deux ans avant d'obtenir un visa ouvert.

*Il vous faut deux ans au Canada avant d'obtenir un visa ouvert. Pendant ce temps, vous aurez sans doute perdu vos qualifications et il vous sera très difficile d'obtenir un poste de travail en dehors du foyer dans lequel vous aurez été employé en tant que domestique. Votre formation aura perdu quasiment toute sa valeur. Si vous êtes infirmière et n'avez pas exercé pendant deux ans, vous ne trouverez probablement pas d'emploi en tant que tel. Les choses changent rapidement pendant deux ans.*⁵⁸

Cette règle a été modifiée sous l'impulsion du groupe de soutien des infirmières philippines (Filipino Nurses Support Group).

Si les procédures de migration sont trop compliquées, les candidats au départ choisiront de les contourner et se retrouveront en situation irrégulière. Le statut de migrant irrégulier aggrave les conditions de travail des travailleurs domestiques, et augmente le pouvoir que les employeurs ont sur eux. Même ceux qui ont migré de façon régulière sont rarement préparés à affronter le 'choc des cultures' qui les attend, ainsi que le fait de se retrouver séparés de leur familles et seuls, sans pouvoir compter sur un réseau social dans le pays d'accueil. Les formations que reçoivent les travailleurs domestiques candidats à l'émigration sont davantage axées sur la soumission à l'employeur⁵⁹ que sur leurs droits et la nécessaire adaptation culturelle.⁶⁰

La concurrence entre les pays exportateurs de main-d'œuvre conduit à un nivellement vers le bas en ce qui concerne les conditions de travail et le respect des droits du travail. En négociant des accords bilatéraux avec les pays de destination, les pays d'origine ont dans certains cas accepté de priver leurs ressortissants du droit à un

58 G. Pratt : "From registered nurse to registered nanny: Discursive geographies of Filipina domestic workers in Vancouver, B.C.", dans *Economic Geography*, 1999, Vol. 75, no. 3, pp.215-236.

59 Voir OIT/GENPROM, *Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers*, Livret 2, p.31 concernant le versement d'allocations pour les travailleurs domestiques par les agences de placement

60 Remarque de l'auteur.

salaire minimum, à des horaires de travail minimum, à la liberté d'association, et même au mariage. De plus, de nombreux pays hôtes prévoient de soumettre les travailleurs domestiques étrangers à des tests de grossesse et de dépistage du sida obligatoires, et les expulsent en cas de résultat positif. La confiscation des papiers d'identité du travailleur est une pratique légalement acceptée dans beaucoup de pays.

Les travailleurs domestiques étrangers peuvent faire face à des obstacles insurmontables pour obtenir une réparation en justice auprès des tribunaux des pays d'accueil en cas de violence, viol, non paiement des salaires, démission arbitraire, fausse accusation de vol, etc. Les travailleurs sans papiers n'ont généralement pas accès aux services d'urgence en matière de santé sans risquer d'être expulsés. De plus, le contrôle exercé par les agences de recrutement sur les travailleurs migrants limite la mobilité professionnelle et fait baisser arbitrairement les salaires.

Malgré ces risques, le nombre de femmes qui partent à l'étranger pour travailler comme employées domestiques continue de croître. Il est par conséquent urgent que les pays de destination et d'origine coopèrent pour développer une approche de la gestion de la migration qui soit basée sur les droits et garantisse le respect des droits de ces travailleurs à chaque étape du cycle de migration. Ceci afin d'assurer un développement durable, essentiel au développement aussi bien des pays d'origine que de destination.

4.9 Les difficultés rencontrées par les employeurs.....

Les processus de recrutement informel et l'absence de contrat écrit ont aussi des effets négatifs pour les employeurs. Il est difficile pour les employeurs d'avoir des références sur leurs domestiques, les employeurs n'ayant en effet pas accès à l'information sur le caractère moral et le passé de ces personnes. Les plaintes pour négligence, le manque d'hygiène, les départs sans préavis, les absences répétées des travailleurs à temps partiel, etc. sont fréquentes.

Des infractions commises contre des employeurs sont rarement rapportées. Celles-ci vont du vol à l'étalage à des infractions majeures comme des vols à main armée, des enlèvements contre rançon, voire des assassinats. Les personnes âgées sont particulièrement exposées. Un cas a récemment été rapporté concernant un employeur empoisonné par son cuisinier à New Dehli. Malgré tout, même s'ils sont largement diffusés dans les médias, ces cas restent des exceptions à la règle et concernent généralement davantage les hommes que les femmes.

Les entretiens menés auprès des employeurs de travailleurs domestiques migrants originaires du sud-est asiatique, menés dans le cadre du Programme du BIT de lutte contre le travail forcé et la traite de personnes, donnent une idée des situations auxquelles les employeurs peuvent se voir confrontés. Dans certains cas, les travailleurs migrants trouvent des voies originales pour augmenter leurs revenus en commençant par de petits négoce ouverts pendant les heures de travail et aux frais de l'employeur. Par exemple, le cas de cette employée domestique philippine travaillant à Hong Kong, qui avait lancé une entreprise de vente «en cascade» de produits de nettoyage pour la maison. Elle vendait ses produits en accompagnant l'enfant de sa patronne à l'école. Son activité se poursuivit jusqu'à ce que sa patronne se rende compte qu'elle était la meilleure cliente de son employée.⁶¹

A la différence des nombreuses recherches sur la situation des travailleurs domestiques, les informations sur les problèmes auxquels les employeurs sont confrontés sont très rares. Le fait de déclarer les travailleurs domestiques et d'introduire des mécanismes de résolution des différends contribuera sans doute à rendre compte des difficultés rencontrées également par les employeurs et à renforcer davantage la régulation dans ce secteur de travail, ainsi qu'à diffuser des pratiques éthiques de recrutement et l'usage de contrats types pour les travailleurs domestiques.

61 Anggraeni D., *Dreamseekers: Indonesian women as domestic workers in Asia*, Equinox Publishing Indonesia et OIT Jakarta, 2006, pp. 39-43

5..... La réponse de l'OIT

L'OIT a un rôle clé à jouer pour garantir aux travailleurs domestiques des conditions de travail justes, humaines, sûres et stables. L'Organisation aborde la question du déficit de travail décent qui prévaut dans le secteur domestique à travers l'application de normes pertinentes et de l'action sur des questions connexes, comme l'égalité des genres, les droits des travailleurs migrants, la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle, l'organisation des travailleurs, l'élimination du travail forcé et la traite et l'abolition du travail des enfants et de toutes autres formes de discrimination. Une approche intégrée de lutte contre le travail des enfants prévoit notamment la réalisation d'études sur la question, la promotion d'un cadre légal approprié, la mise en place de campagnes de sensibilisation et d'action de prévention directe, ainsi que la protection, le retrait et la réhabilitation de ces enfants. Une approche similaire a été adoptée pour traiter la question du travail domestique des adultes, et assurer la reconnaissance et la réglementation de la profession, ainsi que le respect des droits de ces travailleurs. Une telle approche ne peut être développée qu'en partenariat avec les organisations de travailleurs domestiques et les syndicats auxquelles elles sont affiliées.

5.1 La mise en place de normes.....

Une nouvelle approche internationale spécifique au travail domestique est en cours d'élaboration. Celle-ci fournira aux Etats des indications très complètes pour définir et réglementer le travail domestique. Les Etats qui prévoient de réglementer le travail domestique doivent se référer aux différentes conventions citées ci-dessous et s'inspirer des législations nationales sur le travail domestique adopté par d'autres pays.

Les huit conventions fondamentales de l'OIT sont applicables à l'ensemble des travailleurs, y compris aux gens de maison. Parmi les problèmes rencontrés par ces travailleurs, beaucoup peuvent être abordés par l'application des principes et des droits fondamentaux reconnus dans ces conventions. De plus, le suivi annuel au titre de la Déclaration prévoit des mécanismes pour contrôler les progrès réalisés en matière d'application des normes. Le suivi annuel et les rapports globaux sont l'un comme l'autre des sources d'information précieuses sur les initiatives prises pour appliquer ces droits.

Les Conventions et Recommandations suivantes font précisément référence au «travail domestique salarié effectué dans des ménages privés»:

- La Recommandation (n° 83) concernant l'organisation du service de l'emploi, 1948 encourage la création de bureaux de l'emploi distincts spécialement destinés à pourvoir aux besoins des employeurs et des travailleurs appartenant à des industries ou professions particulières...comme les services domestiques;
- Le Protocole de 1995 relatif à la convention sur l'inspection du travail, 1947 (n° 81) vise à assurer, à travers des inspections régulières des lieux de travail n'étant pas considérés comme des activités du secteur des services non commerciaux, l'application de dispositions légales pour la protection des travailleurs;
- La Recommandation (n° 79) sur l'examen médical des enfants et des adolescents, 1946 déclare expressément que le service domestique est dans son champ d'action.

D'autres textes contiennent des clauses de flexibilité qui permettent d'exclure de leur champ d'application certaines catégories de travailleurs, y compris des travailleurs domestiques:

- La Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949;
- La Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990;
- La Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; et,
- La Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000

Toutefois, une telle exclusion ne peut être décidée qu'après consultation des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Dans leurs rapports soumis aux organes de supervision sous les articles 22 de la Constitution de l'OIT, les Etats l'ayant ratifié doivent affirmer pourquoi ils ont continué à exclure ces travailleurs et à décrire les mesures prises pour étendre la protection sur eux. Les fédérations nationales ont par conséquent un rôle important à jouer pour garantir que le travail domestique ne soit pas exclu du champ d'action de ces conventions.

Les conventions et les recommandations de l'OIT relatives aux conditions de travail prévoient invariablement des dispositions relatives à la protection des travailleurs domestiques même s'ils ne les mentionnent pas expressément:

- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas

d'insolvabilité de leur employeur, 1992 et Recommandation (n° 116) sur la réduction de la durée du travail, 1962

- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990
- Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970
- Convention (n° 175) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 127) sur le poids maximum, 1967
- Recommandation (n° 115) sur le logement des travailleurs, 1961

En règle générale, ces normes s'appliquent à toutes les catégories d'employés et à tous les secteurs d'activité économique, mais la plupart d'entre elles prévoient une clause de flexibilité qui peut être utilisée pour exclure les travailleurs domestiques, ou d'autres catégories, de leur champ d'action.⁶²

- La Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et les recommandations qui les accompagnent et étendent les droits des travailleurs à l'ensemble des travailleurs migrants, qu'ils soient ou non en situation régulière, sont particulièrement adaptées aux situations auxquelles les travailleurs migrants sont confrontés. Par exemple, l'article 6(1) (a) (i) de la Convention (n° 97) de l'OIT prévoit l'égalité de traitement aux travailleurs étrangers et aux ressortissants nationaux, en respectant les horaires de travail, les périodes de repos, et les congés payés.

Parmi les autres conventions qui intéressent les travailleurs domestiques figurent celles relatives à la question de la sécurité sociale:

- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962
- Convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982
- Recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983
- Convention (n° 130) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969
- Convention (n° 128) concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants, 1967

⁶² Par exemple, l'Espagne a exclu les travailleurs domestiques du champ d'application de la Convention (no 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

-
- Convention (n°121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
 - Convention (n° 168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988.

Les normes nécessaires à la régulation du travail domestique existent donc déjà. Le problème rencontré par les législateurs est que ces normes sont dispersées entre différentes conventions et ne sont pas suffisamment adaptées aux particularités de l'emploi domestique. Le nouvel instrument normatif sur le travail domestique qui résultera de la CIT de 2010 facilitera la reconnaissance et la réglementation de cette profession dans l'intérêt aussi bien des travailleurs que des employeurs.

5.2 Les engagements précédents pris par l'OIT.....

La question des travailleurs domestiques a régulièrement été traitée par la Conférence internationale du Travail et le Conseil d'administration de l'OIT. En 1936, constatant que le projet de convention internationale sur les congés annuels payés (qui a plus tard donné lieu à la Convention n° 52) ne s'appliquait pas aux travailleurs domestiques, la CIT a demandé au Conseil d'administration d'inscrire cette question à l'ordre du jour de l'une de ses futures sessions. Il a aussi été décidé que la Conférence considérerait à cette même occasion si d'autres conditions d'emploi des travailleurs domestiques étaient ou non susceptibles de faire l'objet d'une réglementation internationale.⁶³

Trois années plus tard, en 1939, la deuxième conférence des Etats américains, qui s'est tenue à la Havane, a adopté une résolution indiquant notamment que *«l'emploi des femmes du service domestique (...) devait être régulé par une législation sociale adéquate, fixer des dispositions sur les horaires de travail, les salaires et d'autres conditions de travail»*⁶⁴.

En 1945, la CIT a adopté une résolution concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs et a estimé qu'*«il y aurait lieu de s'attacher à réglementer l'admission au service domestique en dehors de la propre famille de l'enfant de la même manière qu'aux autres occupations non industrielles»*. La Conférence a demandé

63 CIT, Comte rendu des travaux, 20e session, 1936, Annexe XVI: Résolutions adoptées par la Conférence, p. 740

64 CIT, Compte rendu des travaux, Deuxième conférence du travail des Etats américains Membres de l'Organisation Internationale du Travail, la Havane (Cuba), 21 novembre au 2 décembre 1939, OIT, Montréal, 1941, p.235

également «de prendre particulièrement soin de combattre les formes d'emplois dans lesquelles des enfants sont placés, ou transférés en quasi-adoption, dans la famille d'un employeur qu'ils servent pour payer leur entretien»⁶⁵.

En 1948, la Conférence a adopté une résolution concernant les conditions de travail des gens de maison. La Conférence a estimé «que le moment [était] venu de procéder à l'examen approfondi de cette importante question». En conséquence, elle a invité «le Conseil d'administration à examiner l'opportunité d'inscrire à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence [...] l'ensemble de la question des statuts et conditions d'emploi des gens de maison.»⁶⁶ En 1950, le conseil d'administration a ajourné la question. Il a, toutefois, autorisé la tenue d'une rencontre d'experts pour gérer les différents aspects de l'emploi domestique concernant les conditions de travail et de vie, la formation et la certification professionnelle, l'organisation de service d'aide familiale et la sécurité sociale.⁶⁷

Une réunion d'experts sur le statut et les conditions d'emploi des travailleurs domestiques a eu lieu à Genève en 1951. Dans leur rapport final les experts ont reconnu en que:

«(...) la réglementation des normes relatives au travail domestique doit tenir compte du caractère particulier des rapports entre l'employeur et son employé car ceux-ci partagent souvent le même logement et leurs obligations réciproques doivent donc prendre un aspect particulier. En raison du caractère spécial de ces relations ou de ces obligations, les dispositions concernant les gens de maison devraient avoir une certaine souplesse et laisser à l'employeur et au travailleur le soin d'en déterminer certaines modalités par accord entre eux.»

Les experts ont aussi reconnu: *«(...) l'opportunité de prévoir pour les gents de maison des mesures de protection d'un type comparable à celles qui s'appliquent aux autres travailleurs a été généralement reconnue afin que ces travailleurs jouissent de droits et d'avantages équivalents et afin d'éviter que les gens de maison ne soient traités à part ou ne fassent l'objet de discrimination (...).»*⁶⁸

Il a également été décidé lors de cette rencontre que le Conseil d'administration devait agir en vue d'adopter des réglementations internationales. D'après eux, cette

65 BIT, Compte rendu des travaux, CIT 27e session, 1945, Annexe XIII: Résolutions adoptées par la Conférence, p. 456, para. 19(4).

66 BIT, Comte rendu des travaux, CIT 30e session, 1948, Annexe XVIII: Résolutions adoptées par la Conférence, pp. 545-554.

67 BIT, Compte rendu de la 112e session du Conseil d'administration, Genève, juin 1950, Annexe VII, pp. 128-129.

68 BIT, Statut et les conditions d'emploi des gens de maison, Réunion d'experts, Genève, 1951, op cit, p.2, parag.5-6

action pourrait prendre la forme d'une conférence tripartite préalable à la discussion de la CIT. Le Conseil d'administration a autorisé le Directeur général à communiquer aux gouvernements les conclusions adoptées lors de cette rencontre,⁶⁹ mais aucune action n'a été prise par la suite.

La deuxième Conférence régionale africaine de l'OIT (Addis-Abeba, 1964) a estimé que les travailleurs domestiques n'étaient pas suffisamment protégés par la législation du travail dans un certain nombre de pays. Elle a, par ailleurs, adopté une résolution invitant le Conseil d'administration à charger le Directeur général d'entreprendre des études et des recherches sur la question des employés de maison, en vue d'améliorer leurs conditions de travail et de vie.⁷⁰

En 1965, la Conférence a adopté une nouvelle résolution concernant les conditions de travail des employés de maison.⁷¹ Cette résolution attire l'attention sur le besoin urgent d'assurer aux employés de maison les éléments fondamentaux de protection qui leur garantiraient un niveau de vie minimum, compatible avec le respect de la personne et la dignité humaine, éléments indispensables à la justice sociale. A cette occasion, la Conférence a invité le Conseil d'administration à :

- Intensifier les études et les recherches sur les problèmes des employés de maison, particulièrement en ce qui concerne les femmes;
- examiner les problèmes rencontrés par ces travailleurs en se basant dans un premier temps sur les informations mises à dispositions par les gouvernements;
- envisager la convocation d'une deuxième réunion d'experts pour examiner notamment la possibilité d'établir un contrat type ou un recueil de principes directeurs pour la protection des conditions de travail de vie des employés de maison;
- envisager, sur la base de ces études et de ces recherches, l'inscription à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence de la question des conditions de travail des employés de maison, en vue de l'adoption d'un instrument international.

En 1967, une étude sur les conditions de travail des gens de maison a été envoyée à tous les Etats membres de l'OIT. En s'appuyant sur les réponses de 68 Etats

69 BIT, Bulletin officiel, vol XXXIV, 1951, p.210

70 BIT, Résolution concernant les conditions de travail des employés de maison, Comte rendu des travaux, adoptée par la deuxième Conférence régionale africaine de l'OIT, Addis-Abeba, 1964, p.260

71 BIT, Compte rendu des travaux, CIT 49e session, 1965, Annexe XII: Résolutions adoptées par la Conférence, pp. 693-694.

membres, le BIT a établi un rapport⁷² où il est affirmé que, dans l'ensemble, les travailleurs domestiques sont surmenés, sous-payés et insuffisamment protégés. Il apparaît également dans ce rapport que les travailleurs domestiques non déclarés sont aussi les moins protégés. Le rapport révèle également que les enfants et les jeunes étaient particulièrement affectés par la question, et étaient par conséquent soumis à l'exploitation et la violence. L'étude conclut en soulignant que:

«En tout état de cause, il serait inadmissible, dans le cadre de la politique sociale, d'ignorer les problèmes des employés de maison qui travaillent dans les ménages privés et d'accepter que ce secteur reste un secteur négligé. Cette catégorie de travailleurs mérite que la conscience publique ne demeure pas indifférente à leur sort.»

Plus récemment, le besoin de protection des travailleurs domestiques migrants a été concrètement approuvé. Deux des lignes directrices énumérés dans le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre de 2006 font spécifiquement référence aux travailleurs domestiques:

Ligne directrice 9.8 – *«adopter des mesures pour faire en sorte que la législation nationale sur le travail et les lois et réglementations sociales nationales visent tous les travailleurs migrants des deux sexes, y compris les travailleurs domestiques et autres groupes vulnérables...»* et,

La ligne directrice 11.2 – *«renforcer les mesures visant à déceler et mettre en évidence les pratiques abusives auxquelles sont soumis les travailleurs migrants, y compris le harcèlement/la violence physique ou sexuel(le), les restrictions des déplacements, la servitude pour dettes, le travail forcé, la suppression/le paiement insuffisant ou retardé du salaire et des avantages, la confiscation du passeport ou des pièces d'identité ou des documents de voyage et la menace de dénonciation aux autorités, en particulier dans les secteurs qui sont en dehors des voies habituelles de réglementation et de protection, tels que le travail domestique».*

L'importance de disposer d'un instrument normatif international spécifique aux travailleurs domestiques, que ce soit sous forme de convention ou de recommandation a une fois de plus été exprimé par la Confédération syndicale internationale (CSI), les fédérations syndicales mondiales, notamment l'UITA, l'ISP et l'UNIA et par les organisations de travailleurs domestiques elles-mêmes et a été inscrite à l'ordre du jour de l'agenda de la CIT de 2010.

⁷² BIT, Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison dans les ménages privés : une enquête du BIT, Revue internationale du Travail, No. 102/4, octobre 1970, pp. 391-401

Les avantages de ces instruments ont été clairement énoncés en 1998 par le département Dialogue social, législation du travail et administration (DIALOGUE) du BIT:

*Les réglementations spécifiques témoignent d'un niveau de reconnaissance de l'importance sociale du travail domestique et d'une tentative pour le valoriser davantage... cela oblige les personnes qui paient pour ce travail, celles qui régulent le travail, et même celles qui effectuent le travail de penser de façon totalement différente. A travers ce processus dynamique, une réglementation plus spécifique et en définitive plus précise peut permettre de restituer une certaine dignité et respect au travail domestique.*⁷³

5.3 Le contrôle de l'application des normes

Les questions qui intéressent aussi bien la situation professionnelle que la protection légale des travailleurs domestiques ont été traitées aussi bien par la Commission d'expert pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR)⁷⁴, que par la Commission de l'application des normes de la Conférence. Au cours des cinq dernières années (2002-2007), 207 demandes directes ou observations ont été déposées par ces deux commissions relatives au travail domestique. Leurs commentaires sont représentatifs des mesures que les Etats qui ratifient les conventions de l'OIT exigent pour garantir la protection des travailleurs domestiques dans leur pays. Ils soulignent également les difficultés qui surviennent continuellement dans leur travail.

Même si la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 n'inclut pas précisément le travail domestique des enfants, on peut voir à travers les observations concernant cette Convention que le processus de recrutement de ces enfants est souvent équivalent à la traite d'êtres humains et que les circonstances dans lesquelles ils travaillent sont souvent risquées du point de vue de la santé, de la sécurité et des mœurs. D'après plusieurs observations, il apparaît clairement que la commission recommande, dans la mesure où les dangers sont associés au travail domestique, que ceux-ci soient considérés parmi l'une des pires formes de travail des enfants devant être combattue et éradiquée d'urgence. Dans plusieurs pays, le travail domestique n'est pas soumis à la limite d'âge légal de travail, et l'âge à partir duquel ces enfants sont autorisés à exécuter des travaux légers est inférieur

73 Blackett A., Making domestic work visible: The case for specific regulation, BIT – Département Dialogue social, Législation du travail et Administration (DIALOGUE), 1998, p. 29

74 La CEACR est un organe indépendant composé d'experts en droit et sciences sociales. Ceux-ci reçoivent des informations concernant le non-respect des conventions ratifiées, en particulier par les Etats. La Commission ensuite adresse soit des 'demandes directes' aux gouvernements concernés pour qu'ils éclaircissent ou agissent, soit, dans les cas plus sérieux et persistants, des 'observations' qu'elle publie dans son Rapport annuel. Ce rapport est soumis à la Commission tripartite de la Conférence. Les commentaires émis sur tel ou tel pays visent à donner des exemples, et non à stigmatiser les pays.

à celui spécifié dans la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. Comme en témoigne les observations rapportées ci-dessous, sur l'application de la Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, celles-ci concernent également le travail domestique des enfants. Les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs domestiques adultes n'ont jusqu'à présent pas été pris en compte.

5.3.1 L'une des pires formes de travail des enfants

La commission a exprimé ses inquiétudes sur le commerce et la traite d'enfants entre le Bénin et le Congo dans le but de forcer les enfants à travailler dans le commerce et le travail domestique et a sollicité des informations sur la réinsertion et l'intégration sociale des enfants soustraits au travail et rapatriés par le gouvernement du Bénin. Des observations concernant le trafic et la traite de filles vers le Niger pour être employées dans le secteur domestique ont été adressées à plusieurs reprises depuis 2005, mais le gouvernement a affirmé que de telles pratiques n'avaient pas lieu. Cependant, une mission de haut niveau s'est rendue au Niger et a constaté que les réseaux de traite d'êtres humains à Niamey comptaient des jeunes du Nigeria, du Togo, du Bénin et du Ghana.

La commission a constaté avec satisfaction que le gouvernement du Sri Lanka avait donné suite à ses observations lui demandant de prendre des mesures pour protéger les enfants de moins de 18 ans travaillant comme domestiques dans les travaux dangereux, susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur moralité. Le gouvernement a inclus le travail domestique dans la liste des emplois dangereux et un certain nombre de programmes nationaux ont été adoptés, en collaboration avec le BIT/IPEC, pour éviter que les enfants soient astreints au travail domestique notamment dans les communautés qui exploitent des plantations et les villages touchés par la guerre. Il a été proposé de modifier la réglementation concernant l'emploi des adolescents de manière à introduire de nouvelles dispositions sur l'emploi des adolescents en tant que domestiques, notamment sur la durée du travail et sur la procédure de déclaration de ces adolescents auprès du Commissaire au travail.

En ce qui concerne El Salvador, la commission a noté que la pratique qui consiste à «confier» aux familles les garçons et les filles existe toujours. Ces enfants travaillent pendant de longues heures, sans recevoir de rémunération suffisante et sans pouvoir se rendre à l'école. La commission a exhorté le gouvernement à prendre des mesures immédiates pour protéger ces enfants des pires formes de travail des enfants.

5.3.2 Age minimum pour l'emploi.....

La commission a demandé au gouvernement du Burkina Faso d'élever l'âge minimum d'admission au travail léger de 12 à 13 ans.

En République centrafricaine, le Code du travail stipule que l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé à 14 ans est uniquement valable pour le travail exercé au sein des entreprises. La commission a demandé au gouvernement de lui indiquer les mesures prises pour fixer explicitement à 14 ans l'âge minimum du travail domestique, autre que dans le travail léger, dans la législation nationale.

Le gouvernement de Macao, en Chine, a répondu aux observations de la commission et fixé l'âge minimum pour le travail domestique à 16 ans. Une réforme est actuellement en phase finale d'adoption visant à faire passer l'âge minimum d'admission à l'emploi à 18 ans.

5.3.3 Santé des jeunes

En Haïti, les jeunes âgés de moins de 18 ans et qui travaillent dans le secteur domestique ne sont pas soumis à un examen médical préalable à l'embauche. La commission a adressé une demande directe au gouvernement à ce sujet en 2005 et en 2007.

5.3.4 Travail forcé.....

La commission a pris note de la communication de la coordination syndicale haïtienne de 2002 indiquant que le gouvernement concerné ainsi que l'administration locale avaient failli à leur devoir de traiter la question des travailleurs domestiques enfants (restaveks). Ces enfants sont traités comme de véritables esclaves. Ils travaillent du matin au soir, sont sous-alimentés, maltraités et illettrés.

Le rapport du gouvernement du Sri Lanka, de 2002, a informé la commission que des poursuites judiciaires avaient été initiées contre 42 personnes pour avoir fait travailler des enfants, principalement dans le secteur domestique. En 2004, la commission a observé que la Loi no 32 de 1984 sur l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants avait été modifiée pour renforcer les sanctions pénales vis-à-vis de l'emploi des enfants et envisager le paiement de compensations pour les enfants astreints au travail.

5.3.5 Discrimination contre les femmes et les migrants.....

En réponse aux observations adressées par la Commission en 2002, le gouvernement d'El Salvador a dû adopter des dispositions garantissant une protection contre le harcèlement sexuel au travail. La commission souhaite également être tenue informée des mesures prises pour renforcer les capacités opérationnelles de l'inspection du travail, notamment dans les secteurs agricole et domestique.

La loi générale sur le travail d'Angola (2000) exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application. La commission a pendant des années demandé des informations au gouvernement pour savoir quelles mesures étaient prises en vue d'éviter que les hommes et les femmes employés dans le secteur domestique ne soient discriminés.

En Irlande, la loi de 2004 sur l'égalité dispose que les personnes employées au domicile d'une autre personne pour fournir à ses résidents des services qui touchent la vie privée ou familiale ne sont pas considérées comme des salariés au sens de la loi pour ce qui est de l'accès à l'emploi. La commission avait sollicité des données statistiques sur le travail domestique en Irlande, ventilées par sexe et origines ethniques.

Au Yémen, le Code du travail exclut les femmes de son champ d'application. Un projet d'amendement limite cette exclusion, excepté pour les dispositions concernant les congés payés, le salaire minimum et le licenciement. La commission a demandé au gouvernement de la tenir informée des réglementations adoptées pour éviter des pratiques discriminatoires aussi bien à l'encontre des ressortissants nationaux, que des étrangers.

5.3.6 Liberté d'association

Jusqu'en 2004, à Macao, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile n'étaient pas concernés par le décret-loi sur les relations du travail, dans la mesure où ceux-ci étaient principalement des travailleurs non-résidents dont le statut était régulé par une législation particulière qui ne concerne pas la liberté d'association. Toutefois, dans la mesure où le travail domestique est désormais exécuté par des travailleurs locaux, un projet de Charte introduisant des modifications à la législation du travail a été élaboré. La commission a exprimé le souhait qu'avec l'adoption de la nouvelle législation, tous les travailleurs du pays, qu'ils soient ou non résidents, aient le droit de créer ou de rejoindre une organisation syndicale.

Dans les années précédant 2002, la commission avait évoqué l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application de la législation nationale sur la liberté d'association en Ethiopie, au Canada et en Jordanie, et avait rappelé que conformément à la Convention no 87, tous les travailleurs ont le droit de créer et de rejoindre les organisations de leur propre choix.

5.3.7 Protection de la maternité

Dans l'une de ses observations adressées à l'Espagne, relative à l'application de la Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, la commission a rappelé les droits fondamentaux des travailleurs et notamment le droit des femmes à ne pas subir de discrimination pour des questions liées à la grossesse. Elle rappelle également qu'en vertu de l'article 1, paragraphe 3(h) de la Convention sur les travailleurs domestiques, le travail domestique salarié effectué dans des ménages privés est inclus dans les «travaux non industriels». Tout en reconnaissant avec le gouvernement la nature particulière des relations professionnelles dans ce type d'emploi, la commission a malgré tout rappelé que la garantie et la protection prévue par la convention sur la protection de la maternité s'appliquait pleinement au travail domestique et qu'elle espérait que le gouvernement renforcerait son contrôle par rapport aux abus que la procédure de «répudiation» peut soulever, garantissant ainsi une réelle égalité de traitement entre hommes et femmes employés dans le secteur domestique et ceux engagés dans d'autres types d'emplois salariés.

La commission a noté que, conformément à ses précédentes observations, le gouvernement du Ghana avait initié une réforme de son Code du travail et espérait que ces réformes tiendraient compte des dispositions de la Convention n° 103 pour les employées domestiques salariées.

5.3.8 Détermination de salaires minimums

En 2005, le gouvernement d'Afrique du sud a fixé des salaires minimums dans neuf secteurs sous-payés et très faiblement syndiqués y compris dans celui du travail domestique. La commission a demandé au gouvernement de lui préciser de quelle façon celui-ci garantirait que les partenaires sociaux soient pleinement consultés pour la sélection de syndicats à consulter pour la détermination des salaires minimums.

5.3.9 Protection du salaire

La République de Moldavie exclue deux catégories de travailleurs du champ d'application de la Convention (n° 95) sur la protection du salaire – les travailleurs domestiques et les personnes employées au sein d'entreprises agricoles individuelles. En 2005, la commission a pris note du projet du gouvernement visant à étendre à ces deux catégories de travailleurs l'application des dispositions de ladite convention.

5.3.10 Migration pour l'emploi

Concernant les commentaires des syndicats de travailleurs de Hong-Kong l'IMWU (International Muslim Workers' Union, Hong Kong) et l'ADWU (Asian Domestic Workers' Union, Hong Kong), la commission note les allégations selon lesquelles les travailleurs domestiques étrangers sont particulièrement exposés aux abus et violations de leurs contrats de travail. Ils sont confrontés à des problèmes tels que paiement d'honoraires excessifs, des journées de travail trop longues, l'absence de pauses pendant la journée, la violence sexuelle, physique et morale, des salaires insuffisants. Ce dernier point concernant tout particulièrement des travailleurs sri-lankais, indonésiens et indiens. Ces syndicats allèguent, également, que certaines politiques en vigueur ou envisagées constituent une discrimination à l'encontre des travailleurs domestiques étrangers, comme les propositions d'établir des quotas pour les travailleurs domestiques étrangers, l'interdiction de vivre en dehors du lieu de travail, la règle selon laquelle les travailleurs domestiques étrangers doivent quitter le territoire de Hong Kong dans les deux semaines qui suivent l'expiration de leur contrat, et les taxes récentes imposées pour l'emploi de ces travailleurs.

5.3.11 Populations indigènes

En 2004, la commission s'est référée aux commentaires du COMG et l'organisation centrale des travailleurs ruraux et urbains sur l'importante exploitation dont les travailleurs indigènes des secteurs agricole, domestique et de production au Guatemala font l'objet et espère être tenus informés des mesures envisagées pour améliorer les conditions d'emploi et de vie des communautés indigènes, et de l'impact de ces mesures.

Sur la base de ces commentaires, on peut conclure que les deux commissions se sont largement centrées sur la situation des enfants astreints au travail, les recherches menées par les partenaires nationaux en collaboration avec l'OIT/IPEC ont permis de faire toute la lumière sur les graves abus commis envers les mineurs dans ce secteur d'occupation et l'importance croissante de traite des enfants dans ce

domaine. Les rapports établis par les syndicats ont aussi largement mis l'accent sur les enfants astreints au travail domestique. Un travail plus approfondi établi par l'OIT et ses mandants sur les conditions de travail des travailleurs domestiques adultes, et en particulier sur les femmes migrantes, doit permettre une meilleure application des conventions de l'OIT et la résolution de beaucoup des problèmes rencontrés aujourd'hui.

5.4 Principales rencontres et déclarations.....

Au cours des dix dernières années, plusieurs rencontres ont été organisées par l'OIT aussi bien aux niveaux international, que régional et national, pour aborder la question du travail domestique et proposer des mesures de défense des droits des employées de maison.

En 1997, un atelier régional a été organisé avec les syndicats sur la question du statut, des termes et des conditions de travail des employés de maison dans les Caraïbes. Les participants ont convenu que les syndicats avaient la responsabilité de protéger les droits des femmes domestiques et de leur garantir des conditions de travail dignes et justes. Il a également été question que les syndicats proposent des formations qualifiantes en gestion du ménage.

En 2003, le Programme spécial pour combattre le travail forcé (SAP-FL) du BIT a organisé à Hong Kong, conjointement avec Anti-Slavery International (Association internationale anti-esclavagiste) et le Centre asiatique de migration, une consultation pour développer des programmes visant à améliorer la protection des travailleurs domestiques en Asie contre le risque de travail forcé et de traite d'êtres humains. Les participants ont partagé des informations sur les pratiques de l'emploi et des conditions du travail domestique en provenance et à destination de l'Asie, et exploré les possibilités pour faire en sorte que les normes internationales sur le travail forcé et la traite d'êtres humains servent à protéger les droits des travailleurs domestiques.

En décembre 2005, l'OIT a organisé en Uruguay un atelier avec des syndicats nationaux du Mercosur et des pays Andins. La Déclaration de Montevideo a rappelé à plusieurs reprises l'importance pour le mouvement syndical d'être à l'écoute des travailleurs domestiques et d'agir en vue d'éliminer le travail domestique des enfants. Cette rencontre a décidé de promouvoir la mise en place des conventions importantes de l'OIT et a réclamé une nouvelle convention internationale sur les droits des travailleurs migrants.

Le programme global d'IPEC sur le travail domestique des enfants a été couronné par l'organisation à Genève, du 1er au 3 février 2006, d'un atelier interrégional réunissant les syndicats de 15 pays concernés par le programme. La déclaration adoptée au terme de la rencontre a reconnu le rôle clé joué par les syndicats dans l'organisation du travail domestique et l'adhésion de travailleurs domestiques adolescents. Dans la mesure où la majeure partie de ces enfants migre des campagnes vers les villes, les syndicats de travailleurs agricoles ont estimé que la promotion de l'accès aux services de santé et d'éducation pour les enfants des campagnes était une stratégie préventive. Pour cela, les enseignants et leurs organisations syndicales constituent des partenaires stratégiques.

Le 1er février 2007, une consultation informelle sur les travailleurs domestiques, organisée par les bureaux MIGRANT et ACTRAV du BIT, a été présidée par Anna Biondi, directrice de l'IUTC à Genève et Secrétaire du groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT. L'objectif de la rencontre était d'explorer différentes voies pour progresser dans l'agenda sur le travail domestique.

Les syndicats ont aussi joué un rôle clé dans la réunion spéciale organisée en marge de la CIT, en juin 2007, au cours de laquelle ACTRAV a présenté un film et une étude sur le travail domestique dans le monde.

Au niveau national, un atelier a été organisé à Beyrouth, Liban, en novembre 2005, en collaboration avec le ministère du Travail du Liban, le Bureau du Haut commissariat aux droits de l'homme (OHCHR), le Fond de développement des Nations unies pour la femme (UNIFEM) et le centre des travailleurs migrants au Liban de CARITAS, pour sensibiliser la population sur la situation des employées domestiques migrantes. Cet atelier a permis d'examiner la situation ainsi que d'établir une cartographie des rôles et des responsabilités des différents actionnaires, tant au niveau national qu'international. Le comité directeur national a été mis en place pour examiner les réformes législatives qui devraient être mises en place ainsi que les règles et les réglementations relatives aux travailleurs domestiques migrants et aux agences d'emploi privées. Ce comité met actuellement en place un contrat type destiné aux travailleurs domestiques migrants du Liban.

Un atelier organisé à Addis Abeba, les 27 et 28 février 2006, par le bureau sous-régional de l'OIT et le ministère du Travail et des affaires sociales d'Éthiopie, a examiné la question de la réglementation et du contrôle des agences d'emploi privées dans le cadre de la lutte contre la traite d'êtres humains. Ces agences sont

Colloque régional Asie-Pacifique des organisations syndicales sur les travailleurs migrants, Kuala Lumpur, Malaisie, décembre 1999

Certaines des résolutions adoptées lors de cette rencontre sont particulièrement importantes pour les travailleurs domestiques migrants.

Les syndicats des pays d'origine des travailleurs migrants ont résolu de :

- Faire pression sur les législations pour l'égalité de traitement et les conditions de l'emploi, la sécurité sociale, la non-discrimination, etc.
- Négocier la mise en place de contrats de travail types internationaux
- Coopérer pour identifier les agences pour l'emploi malhonnêtes
- Aider à identifier les personnes impliquées dans la traite d'êtres humains
- Faire pression pour éliminer le paiement d'honoraires de recrutement
- Contribuer à fournir des informations et des formations préalables au départ des travailleurs migrants
- Fournir aux travailleurs migrants le nom et l'adresse d'un contact syndical
- Prévoir des services spécialisés pour les femmes migrantes victimes de violences
- Préserver les femmes de la discrimination et des réseaux de traite d'êtres humains
- Organiser des formations sur les droits des travailleurs migrants
- Abroger les dispositions de nature à décourager les migrants à adhérer à un syndicat
- Inclure les travailleurs migrants dans les conventions collectives
- Mettre en place des comités sur les droits des travailleurs migrants
- Agir pour intégrer une clause sociale dans les accords bilatéraux et internationaux.

Les mesures de gestion des migrations proposées pour les pays

de destination sont:

- interdire la confiscation des papiers d'identité
- initier des poursuites judiciaires en cas de recrutement d'agents et d'employeurs/sponsors identifiés comme ayant enfreint à leurs obligations contractuelles et ayant commis des abus, et
- Faciliter les changements d'employeurs (sans emprisonnement ni expulsion) pour les travailleurs victimes d'abus.

spécialisées dans le recrutement de travailleurs domestiques à destination des pays du Moyen orient. La question d'introduire des frais de recrutement redevables par le travailleur domestique comme une exception dans les termes de la convention (no 181) a été examinée. Le syndicat national CETU a proposé qu'une étude soit réalisée sur le fonctionnement des PEA impliqués dans le recrutement des travailleurs domestiques à l'étranger. Cette étude a, depuis, été complétée et un projet de coopération technique de lutte contre la traite des personnes mis en place.

Plus récemment, en novembre 2007, un séminaire sur les employées domestiques migrantes a été organisé à Asunción, Paraguay, par les bureaux ACTRAV et MIGRANT, avec le soutien du programme IPEC au Paraguay et de la spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes du Bureau sous-régional de Santiago, Chili. Des travailleurs domestiques y participèrent. Au terme de ce séminaire, la mise en place d'une nouvelle convention fut réclamée ainsi que le retrait de la législation nationale des dispositions contre les travailleurs domestiques.

Un certain nombre d'initiatives indépendantes ont ainsi été mises en place dans diverses régions du monde autour du thème du travail domestique. Un programme d'action commun pour toutes ces initiatives a permis de les concrétiser et d'améliorer leur impact sur les droits des travailleurs domestiques et de leurs employeurs.

5.5 Etudes sur les travailleurs domestiques.....

L'OIT a largement contribué à améliorer les connaissances sur le travail domestique à travers des études de terrain, des analyses sur les situations nationales, des évaluations et le développement de matériels et de manuels de formation.

Le travail domestique a été examiné sous l'angle d'une série de questions: la couverture de la législation nationale, la migration des femmes, l'absence de protection des travailleurs de l'économie informelle, l'augmentation du travail forcé, la traite d'êtres humains et la nécessité impérieuse d'éliminer les pires formes du travail des enfants.

En 2003, le programme sur les conditions d'emploi a publié une étude comparative des législations de 67 pays,⁷⁵ dont 19 avaient promulgué des lois et des réglementations spécifiques sur le travail domestique, alors que neuf autres l'avaient expres-

75 Ramirez-Machado J-M., op cit.

sément exclu du champ d'action de leur législation nationale du travail. L'étude examine la façon dont les différentes législations définissent le travail domestique, et compare les conditions de travail (horaires, pauses, journées de repos, heures supplémentaires, congés payés, prestations maternité, protection spéciale des jeunes travailleurs, fin de contrat) et l'application de la loi. Elle présente également les diverses normes de l'OIT sur le travail domestique. Depuis, un certain nombre de pays ont adopté une législation spécifique sur le travail domestique qui justifie une mise à jour de ces données. En dehors de cette étude, il n'existe encore pas de recherches interrégionales sur le travail domestique et la plupart des études de l'OIT sont au niveau des pays.

Le Programme pour la promotion des questions de genre (GENPROM) du BIT a publié une série de dix documents de travail sur les femmes et la migration, en 2002 et 2003, traitant soit d'un pays d'origine, soit d'un pays de destination de main-d'œuvre. Ces documents de travail examinent la situation des femmes migrantes au niveau international et offrent une vue d'ensemble du cadre légal régissant le travail migrant, y compris les accords bilatéraux, les normes et réglementations définissant les normes minimales pour les contrats de travail, les agences de contrôle et d'agrément, les mécanismes de plainte et les moyens de recours. Ils passent en revue les politiques et programmes spécifiques qui s'adressent aux besoins des femmes migrantes, gèrent leur recrutement, les informent sur leurs droits, offrent des services de soutien et d'assistance, et s'interrogent sur les causes de la migration. Ils récapitulent les bonnes pratiques de protection des droits des femmes migrantes et de lutte contre la traite, l'exploitation et les abus des êtres humains.

La publication sur les Emirats arabes unis traite spécifiquement des travailleuses domestiques. Elle se base sur les entretiens de 51 employées domestiques étrangères vivant à Dubai, et témoigne de leurs conditions de travail, proches de l'esclavage. L'étude décrit le système 'kafala' et le rôle des agences de recrutement, ainsi que des services d'assistance et de support offerts par les ambassades des pays d'origine des travailleurs domestiques. Le rapport fait appel à la mise en place d'un contrôle du traitement que les travailleurs domestiques reçoivent de la part des agences de recrutement.⁷⁶

Il est intéressant d'établir un rapprochement entre les observations qui figurent dans ce rapport et celles du rapport sur les Philippines, pays d'où partent chaque année en moyenne 150.000 travailleurs domestiques vers différentes régions du

76 Sabban R., op cit

monde. Le rapport sur les Philippines met en lumière les problèmes rencontrés par les femmes par rapport aux soins à apporter aux enfants restés au pays, en particulier si l'on tient compte de l'ordonnance exécutive 857 qui oblige les femmes à envoyer tout leur argent à leur mari, lequel est susceptible de mal gérer ces fonds, au lieu de les verser à une personne de confiance. Le rapport sur le Sri Lanka aborde la question des formations que les travailleurs domestiques reçoivent obligatoirement avant leur départ. Un nombre important de personnes est concerné dans la mesure où le Bureau Sri Lankais des Affaires étrangères forme près de 5.000 femmes par mois. Le document sur l'Éthiopie fournit des informations intéressantes sur les risques d'exploitation des travailleurs par les agences d'emploi privées chargées de placer des travailleurs domestiques au Moyen-Orient. Il cite notamment un contrat établi par une agence de voyage éthiopienne impliquée dans la traite de personnes originaires d'Éthiopie, qui stipule que le travailleur n'a pas le droit de quitter la maison de l'employeur pendant une durée de deux ou trois ans !

Les Etats arabes sont principalement des pays d'accueil en matière de main-d'œuvre domestique. Le bureau régional de l'OIT pour les Etats Arabes s'est montré très actif en attirant l'attention des gouvernements de la région sur le traitement qui était réservé aux employés domestiques migrants. En 2004, quatre études de terrain menées en coopération avec les bureaux MIGRANT et GENPROM du BIT ont été rassemblées et publiées en anglais et en arabe.⁷⁷ En s'appuyant sur des entretiens menés auprès de plus de 500 travailleurs domestiques au Liban, au Koweït, au Bahreïn et aux Emirats arabes unis, les chercheurs ont apporté une description concrète des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants et de l'exploitation pratiquée par les agences de recrutement. Ces études apportent également un certain nombre de recommandations utiles comme celles relatives à l'accord de prêts aux candidats au départ à la migration au travers d'institutions officielles de microfinance pour couvrir les coûts de voyage vers le pays de destination. Ce dispositif leur évite de s'endetter vis-à-vis des agences de placement, ce qui constitue l'un des principaux motifs de confiscation des papiers d'identité.

Dans le cadre du projet relatif aux questions d'égalité hommes/femmes et aux droits dans l'économie informelle des Etats arabes, des recherches ont été menées dans sept pays arabes.⁷⁸ Les travailleurs domestiques ne sont pas pris en compte dans la législation du travail ni dans la sécurité sociale et ne bénéficient, de ce fait,

77 Esim S. et Smith M., *Gender and Migration in the Arab States: The case of domestic workers*, OIT/ARMAT, Beyrouth, 2004

78 Egypte, Jordanie, Liban, Territoires occupés de Palestine, Syrie, Yémen, et Tunisi.

de pratiquement aucune protection institutionnelle. C'est pour cette raison qu'ils ont été retenus comme l'une des catégories de travailleurs informels couvertes par cette étude.

Le spécialiste des questions de genre du Bureau régional de l'OIT pour les Etats arabes a initié une série d'études au niveau national. Par exemple, une étude a été effectuée, en association avec DECLARATION, établissant un état des lieux précis de la réalité du terrain par rapport à la question des procédures de recrutement et des conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques éthiopiens, somaliens, indonésiens et philippins au Yémen, où le travail domestique est exclu de la législation du travail. L'étude recommande qu'un processus soit mis en place au Yémen, similaire à celui adopté au Liban pour la réglementation des agences de recrutement et des contrats de travail standards destinés aux travailleurs domestiques.

En plus de ces publications, le bureau des Etats arabes a produit un film documentaire «Maid in Lebanon» («Domestique au Liban» - qui peut aussi s'entendre comme «Fabriqué au Liban») réalisé par Carol Mansour, qui met en avant les expériences positives et négatives vécues par les travailleurs domestiques migrants au Liban. Le bureau vient également de terminer «une évaluation préliminaire des besoins de soins et de services d'attention», s'inscrivant dans une initiative sous-régionale plus large qui cherche à mettre en lumière les questions de l'accès, du coût et de la qualité des services institutionnels de soins dans la région.

Le programme d'action spécial du BIT pour combattre le travail forcé (SAP-FL), mis en place pour assurer l'application de l'un des Principes et droits fondamentaux au travail, s'est intéressé à la question de la vulnérabilité des travailleurs domestiques au travail forcé et à la traite d'êtres humains. Son projet pour mobiliser l'action pour la protection des travailleurs domestiques contre le travail forcé et la traite d'êtres humains, mis en place en Asie du sud, en collaboration avec les bureaux régionaux et extérieurs de l'OIT, a fait l'objet de travaux de recherche dans les pays d'origine et de destination couverts par le projet. L'une de ces recherches contient un ouvrage remarquable, écrit par un journaliste indonésien,⁷⁹ qui retranscrit mot pour mot les expériences vécues par des travailleurs domestiques de Hong Kong, de Malaisie et de Singapour. Celui-ci examine les points de vue des travailleurs,

79 Anggraeni D., op cit.

des employeurs, des agents et des fonctionnaires du gouvernement, et donne une image globale de la situation, contribuant ainsi à aider à comprendre la dynamique qui perpétue leur exploitation.

Le programme d'IPEC a effectué des études sur le travail domestique des enfants dans différents pays et a systématiquement repris les bonnes pratiques et les leçons tirées. En juin 2004, le programme a publié un rapport⁸⁰ qui décrit le phénomène et analyse les facteurs qui conduisent les individus à partir – ceux qui les poussent à quitter leur pays (push factors), ceux qui les attirent vers d'autres pays (pull factors) – et les stratégies mises en œuvre pour soustraire les enfants du travail domestique et les réinsérer dans la société. Le rapport contribue également à faire ressortir si les circonstances qui poussent à l'engagement des enfants dans le travail domestique sont acceptables ou non.

L'IPEC a récemment contribué à la base de connaissances par le biais d'une étude réalisée en Thaïlande auprès de 320 travailleurs domestiques migrants dans le cadre du projet OIT/IPEC de lutte contre la traite des enfants et des femmes dans la région du Mékong (projet TICW)⁸¹. L'étude analyse les conditions de recrutement et de travail des travailleurs migrants en provenance du Myanmar, du Cambodge, du Laos dans quatre secteurs économiques, dont le secteur domestique.

L'accent particulier mis par l'IPEC sur le travail des enfants se reflète dans une série d'évaluations rapides, d'analyses comparatives, d'examen de données, ainsi que dans une bibliographie sélective annotée portant sur les filles et le travail des enfants dans le secteur agricole, le travail domestique et l'exploitation sexuelle dans les Philippines, au Ghana et en Equateur.⁸² La prise en compte de la distinction hommes-femmes figure également dans une publication sur les bonnes pratiques et sur les enseignements tirés des activités concernant les travailleurs domestiques enfants et les adolescents en Amérique centrale et en République dominicaine, et propose des conseils pour coordonner les campagnes médiatiques et la mobilisation des communautés en faveur de l'abolition des éléments d'exploitation dans le travail domestique.

Comme dans le cas des organes de contrôle du BIT, les recherches menées par l'OIT sur le travail domestique ont largement porté sur la situation des enfants et

80 OIT/IPEC, *Helping hands or shackled lives?* op cit.

81 OIT, *The Mekong Challenge - Underpaid, overworked and overlooked: The realities of young migrant workers in Thailand*, Institute of Population Research, Mahidol University et OIT, Bangkok, 2006

82 Amorim A., Murray U. et Bland J., Ed. *Girl Child Labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation*, Volumes I – IV, OIT/IPEC, Genève, 2004

des adolescents, catégories les plus exposées à l'exploitation, et en partie sur le cas des femmes migrantes transfrontalières du secteur domestique. De plus amples recherches doivent être menées sur les travailleurs qui migrent à l'intérieur des pays et notamment sur les femmes issues de communautés indigènes.

5.6 Renforcement des capacités et appui aux politiques.....

Dans le monde entier, l'OIT a répondu aux demandes d'aide technique des Etats membres tout en lançant des activités de renforcement des capacités dans plusieurs pays. Les compétences des spécialistes des normes de l'OIT et la capacité des administrateurs des programmes de l'OIT à tirer des leçons des expériences d'autres pays se sont avérées particulièrement utiles. De plus, ces expériences ont été intégrées à des instruments de très bonne qualité qui fournissent des informations utiles pour agir à tous les niveaux. Ci-dessous figurent des exemples de la gamme d'instruments mise à disposition des Etats membres pour développer les politiques et les programmes sur le travail domestique et renforcer les capacités des fonctionnaires gouvernementaux dans leur mise en place.

Le Programme de promotion du genre (GENPROM) du BIT a publié, en collaboration avec le Programme sur les migrations internationales (MIGRANT), un guide d'information complet sur la prévention de l'exploitation des travailleuses migrantes, visant à mieux les préparer à la migration internationale et aux situations de violences et d'exploitation qui les menacent. Le guide est composé de six brochures et fournit toute une série d'informations pratiques. Il aborde toutes les difficultés auxquelles les travailleuses sont généralement confrontées. Ce guide reproduit notamment la Charte des droits des travailleurs domestiques migrants, mise au point par RESPECT, le réseau européen des organisations des droits des travailleurs domestiques migrants.⁸³ Il reprend aussi intégralement les contrats de travail types pour les travailleurs domestiques, établis par l'Agence gouvernementale philippine pour l'emploi outre-mer (POEA) et utilisés par le Sultanat d'Oman, ainsi que les indications pour l'établissement des contrats de travail des employés de maison fixées par le ministère de la Main-d'œuvre de Singapour. La déclaration d'engagement exigée des travailleurs domestiques migrants en Malaisie est un exemple de restriction sévère des droits humains. Le guide publie également des extraits d'autres publications de cas de travailleurs domestiques astreints au travail forcé. Cette série de brochures a été traduite en différentes langues et a servi d'outil

83 OIT, An Information Guide: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, op cit Livret 2 – Decision-making and preparing for employment abroad, OIT/GENPROM, p. 35

de base pour la mise en place d'ateliers sous-régionaux à Manille et à des activités nationales à Singapour, au Sri Lanka, en Algérie, en Moldavie et en Ukraine.

Au Liban, le comité directeur national en charge de la réforme législative et politique pour une amélioration des conditions de travail des employés domestiques migrants, prépare un guide sur les droits des travailleurs domestiques migrants. Celui-ci sera utilisé pour l'éducation des travailleurs et traduit en plusieurs langues, y compris en amharique, arabe, anglais, français, singhalais, tamil et tagalog.

Le SAP-FL, en coopération avec le programme focal sur les connaissances, les compétences et l'employabilité (IFP/SKILLS), a établi un guide sur la réglementation des agences d'emploi privées, actuellement en cours de traduction vers l'arabe. Il rappelle les dispositions de la Convention (no 181) de l'OIT et compare les législations de différents pays, notamment en ce qui concerne le montant des frais et des obligations requises pour les questions d'autorisation d'entrée. Une version préliminaire de ce guide a déjà été utilisée au Nigéria et au Ghana dans le cadre d'ateliers organisés auprès des ministres concernés qui ont introduit de nouvelles réglementations pour les agences d'emploi privées visant à combattre la traite d'êtres humains. Le fonctionnement efficace des agences de placement et le contrôle adapté pour éviter des pratiques frauduleuses est essentiel pour éliminer le travail forcé et la traite de personnes.

Des examens des législations, des politiques et des pratiques relatives au travail domestique ont été entrepris en Indonésie et aux Philippines,⁸⁴ ainsi qu'en Malaisie, à Singapour et à Hong Kong. Ils se sont révélés utiles pour orienter le processus de réforme législative dans plusieurs de ces pays. Le projet SAP-FL mis en place en Asie du sud-est a prévu: la mise en place de formations complètes à destination des services diplomatiques étrangers, dont l'objectif est de garantir les droits des travailleurs domestiques à l'étranger, la réalisation en collaboration avec l'Autorité du développement de l'éducation et des compétences techniques des Philippines (TESDA) d'un programme de formation professionnelle qualifiante pour les travailleurs domestiques, ainsi que l'élaboration de modèles d'ordonnances pouvant être adoptés par les gouvernements locaux pour enregistrer les travailleurs domestiques et arbitrer les conflits entre les employeurs et les travailleurs.

84 Sayres N., *op cit*

IPEC a soigneusement documenté son expérience en matière de lutte contre l'exploitation du travail des enfants domestiques. Le projet global pour combattre l'exploitation du travail domestique des enfants a abouti à trois résultats importants:

- Une série de lignes directrices concernant l'élaboration de stratégies d'action directe visant à combattre le travail domestique des enfants qui prévoit les actions à mener ou à ne pas mener lors de la conception de stratégies en matière de prévention, de retrait et de protection.
- Un manuel à usage des syndicats (en cours d'élaboration) pour aider et orienter les actions de lutte contre la prévention et l'élimination du travail des enfants en collaboration avec ACTRAV. Il comportera des modules spécifiques sur le travail domestique des enfants.
- Un guide sur les publications d'IPEC sur le travail domestique des enfants et d'autres instruments qui récapitulent les principaux documents, les évaluations rapides, un examen des législations, des bonnes pratiques et des leçons tirées, la sensibilisation et les matériels de formation.

IPEC a par ailleurs publié une note d'information sur les tâches domestiques dangereuses pour les enfants qui s'adresse aux responsables chargés d'établir les listes des travaux dangereux requises dans les conventions n° 138 et n°182. Ainsi, certains pays comme le Paraguay ont intégré le travail domestique dans leur liste d'emplois dangereux interdit aux enfants âgés de moins de 18 ans. En Amérique latine, IPEC a lancé une campagne publique de sensibilisation et d'information sur la question de l'exploitation des enfants astreints au travail domestique. Dans le même temps, la valeur du travail domestique des adultes et sa contribution au bien-être de la famille a été mis en avant par le biais de spots publicitaires diffusés par la télévision colombienne avec les messages suivants: 'Respectez et valorisez ceux qui contribuent à organiser votre vie' et 'En dessous de 15 ans, le travail c'est de l'exploitation'.

Cependant, même en l'absence d'une convention spécifique sur le travail des enfants, les Etats membres, les organisations syndicales et les organisations patronales peuvent bénéficier des conseils nécessaires de l'OIT pour améliorer la protection du travail domestique des enfants et aborder certains des problèmes auxquels les employeurs sont confrontés.

5.7 Coopération technique.....

Etant donnée la non reconnaissance du travail domestique dans les législations nationales et le déficit de travail décent dans ce secteur, le nombre de projets de coopération technique qui se sont directement adressés aux besoins des travailleurs domestiques est relativement faible. Le tableau suivant récapitule les projets récents mis en place sur le travail domestique, dont beaucoup sont déjà terminés:

Source : PARDEV PILS téléchargé le 31 mai 2009

Un énorme travail a été réalisé en Asie du Sud-est par le SAP-FL et les bureaux régionaux du BIT de la région sur la vulnérabilité des travailleurs domestiques au travail forcé et à la traite d'êtres humains. Un projet rapprochant les pays d'origine (Indonésie et Philippines) et de destination (Hong Kong, Singapour et la Malaisie), fondé par le département britannique du développement international entre 2004 et 2006, a aidé les ministères concernés, ainsi que d'autres partenaires nationaux, à attaquer le problème de front.

Au cours d'une consultation à Hong Kong, en 2003, les partenaires de la région ont décidé que le projet devait avoir pour stratégie le développement des capacités des travailleurs domestiques par le renforcement de leurs associations. Les capacités de

Samahang Ugnayan ng mga Manggagawang Pangtahanan sa Pilipinas (SUMAPI) aux Philippines et de Tunas Mulia, en Indonésie, ont ainsi été renforcées, de même que celles des associations de travailleurs migrants de Hong Kong, de Singapour et de Malaisie, leur permettant d'atteindre un nombre plus important de travailleurs et d'établir des liens avec les syndicats nationaux. Parallèlement, le projet a collaboré étroitement avec le gouvernement Shepherd pour introduire des changements dans la législation sur les travailleurs migrants en Indonésie et dans les Philippines. Un programme de formation destiné aux fonctionnaires des Affaires étrangères a également été mis en place. Le projet a travaillé, en partenariat avec la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP), à la mise en place d'un Code de conduite destiné aux employeurs domestiques. Un soutien a été proposé au service d'Éducation technique et de Développement de Compétences (TESDA) des Philippines pour développer un programme de formation qualifiante destiné aux travailleurs domestiques, améliorer le statut de la profession et augmenter le pouvoir de négociation des travailleurs.

Ce projet est désormais complété par un autre projet financé par le gouvernement norvégien qui couvre l'Indonésie, Hong Kong, la Malaisie et Singapour. Celui-ci vise à :

- Lutter contre la vulnérabilité des travailleurs domestiques à la traite d'êtres humains et au travail forcé; sensibiliser le public, défendre et promouvoir les mesures de protection légales pour les travailleurs domestiques migrants
- Proposer aux travailleurs migrants victimes de la traite d'êtres humains des services de protection, d'assistance, de subsistance et de réintégration; et
- Renforcer la capacité des fonctionnaires du gouvernement et d'autres acteurs clés pour leur permettre de mieux lutter contre les pratiques de travail forcé et le trafic de travailleurs domestiques migrants.

Le projet consiste à renforcer le cadre des politiques régionales en travaillant étroitement avec le groupe de travail sur les travailleurs migrants de l'ASEAN, qu'il assiste dans l'évaluation du rôle joué par les instruments de protection des droits de l'homme des travailleurs migrants.

Etant donné le niveau élevé des coûts et les risques liés aux transferts de fonds des travailleurs migrants, le projet vise aussi à renforcer le système indonésien de transferts de fonds, ainsi que le service bancaire et les possibilités d'épargne, de microcrédit et d'investissement proposés. Ceci peut encourager les migrants de retour au pays à s'investir dans la création d'entreprises.

En coopération avec le syndicat de travailleurs migrants, Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), le projet défend l'adoption d'arrêtés municipaux visant à protéger les travailleurs domestiques migrants, soutient le syndicat dans des actions de contrôle, apporte son aide directe aux travailleurs migrants qui retournent en Indonésie et les oriente vers les points de transit, en particulier vers le Terminal 3 de l'aéroport de Jakarta, un terminal réservé aux travailleurs migrants où le nombre de rapatriés recensés est très important.

Dans les trois pays de destination couverts par le projet, une campagne d'information a été lancée avec la participation d'artistes et de musiciens agissant en tant qu'ambassadeurs du projet. Les services rendus par les syndicats aux travailleurs migrants dans ces pays sont ainsi soutenus et concrétisés. Dans le cadre d'un projet récemment terminé, en Malaisie, un bureau d'aide pour les travailleurs migrants a été mis en place par le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC). Le projet met actuellement en place un programme de formation pour l'organisation et l'assistance aux travailleurs domestiques migrants, ainsi que des agences d'aide dans les bureaux de correspondance à Penang, Johor Bahru, Ipoh et Malacca. Pour mieux analyser et étudier les abus dont les travailleurs migrants sont victimes en Malaisie, le projet prévoit également la production de matériels pédagogiques pour la police malaise.

Après avoir effectué une analyse des politiques à Singapour, le projet aide actuellement le congrès national des syndicats de Singapour à développer un séminaire régional sur les meilleures pratiques de protection des travailleurs domestiques migrants des pays d'origine et de destination.

Le programme «Programa de Trabajo Doméstico Ciudadano» (programme de travail domestique citoyen), lancé en novembre 2005 au Brésil, a été conçu et mis en place en coopération avec le ministère du Travail et de l'emploi et la Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENATRAD) du Brésil. Son principal objectif est d'améliorer les qualifications sociales et professionnelles des travailleurs domestiques, et de promouvoir l'organisation collective et la représentation dans les processus de prise de décision.

Le gouvernement indien a récemment lancé une initiative qui a reçu le soutien technique de l'OIT concernant la professionnalisation du travail domestique et sa reconnaissance comme forme de travail légitime avec ses droits. Le travail domestique est l'un des secteurs professionnels visés par cette nouvelle politique, dans la mesure où ce secteur représente pour le pays une source d'emplois réguliers non

négligeable de l'économie informelle et emploie un nombre important de femmes. Le gouvernement indien élabore actuellement des stratégies pour la reconnaissance des compétences des travailleurs domestiques, grâce à des projets pilotes d'évaluation des compétences en vue de la délivrance de diplômes mis en place à New Delhi.

En ce qui concerne le travail domestique des enfants, bon nombre des programmes assortis de délais pour l'élimination des pires formes de travail des enfants mis en place par IPEC prévoient de soustraire les enfants du travail et de leur permettre de suivre une scolarité normale. Certains de ces programmes ont contribué à introduire des réformes législatives. En Thaïlande, par exemple, le programme d'IPEC a contribué à modifier une législation inadaptée et notamment à remplacer une disposition législative qui excluait les enfants de la législation du travail par une disposition garantissant une protection à l'ensemble des employés de maison indépendamment de leur âge, en termes d'âge minium, de salaire, de repos, ainsi que de santé et de sécurité au travail.

De 2004 à 2006, IPEC a mené un projet global sur le travail domestique des enfants visant la prévention et l'élimination de toutes formes d'exploitation du travail domestique des enfants à travers l'éducation et la formation. Ce programme est composé d'un volet mis en place au niveau mondial et de quatre volets régionaux. Il couvre 15 pays.⁸⁵ Le volet mondial permet de coordonner et de partager l'information entre les régions, de contrôler la qualité des interventions et les résultats, ainsi que de renforcer la base de connaissance en rendant compte des expériences. Ce projet a été réalisé en étroite coopération avec les syndicats et a été couronné par l'organisation, en février 2006, d'un atelier interrégional de l'OIT/IPEC sur le travail domestique des enfants et les syndicats. Un rapport détaillé sur cet atelier a été publié en anglais et en français.

L'ensemble des projets mis en place dans le cadre de ce programme se sont centrés sur des approches d'enseignement alternatives (formel, non formel, et professionnel) visant au retrait des enfants du travail domestique et à la prévention à travers l'action communautaire, ainsi qu'à un meilleur accès à la formation, un enseignement de meilleure qualité et à la sensibilisation des professeurs. Dans la plupart des régions, ces projets ont été efficaces et ont touché davantage de personnes que celles à qui ils s'adressaient.

85 Afrique, Erythrée, Ethiopie, Kenya, Tanzanie, Ouganda et Zambie ; Asie du Sud-est et Asie de l'Est, Cambodge, Indonésie, Mongolie, Philippines et Vietnam ; Asie du Sud, Pakistan et Sri Lanka et en Amérique Centrale, Honduras et Nicaragua.

En Zambie et en Ouganda, grâce à ce projet, 3.400 enfants ont pu bénéficier d'une éducation et d'une formation professionnelle qui leur a permis d'améliorer leur employabilité. Celui-ci a, par ailleurs, dispensé un soutien psychologique et un apprentissage de l'autonomie fonctionnelle très utile aux enfants victimes de la guerre civile et pris en otage par des rebelles. Le rôle des organisations d'enseignants a été renforcé dans un certain nombre d'écoles.

Au Honduras et au Nicaragua, le projet a permis d'inscrire la question du travail domestique des enfants à l'ordre du jour des priorités nationales et à le faire reconnaître comme l'une des pires formes d'exploitation des enfants, comme une activité qui favorise une relation de servitude, ce qui à son tour encourage la discrimination fondée sur le sexe, l'âge et la classe sociale.

Au Sri Lanka, le projet d'IPEC a constitué un groupe de travail sur l'éducation chargé d'intégrer les enfants dans un cycle scolaire normal et de mettre en place des mécanismes de contrôle des conditions de travail dans le secteur des plantations. Au Pakistan, un projet de réforme de la loi nationale sur l'emploi des enfants de 1991 a été présenté pour que cette loi soit conforme à la Convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Dans huit pays d'Asie du Sud-Est couverts par le programme, le projet a mis l'accent sur le lien entre la traite d'êtres humains et le travail domestique des enfants, se centrant sur les risques subis par les enfants exposés à la traite.

Conformément à la stratégie d'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes d'IPEC, toutes les données du projet ont été ventilées par sexe, et l'égalité de participation entre hommes et femmes a été assurée, aussi bien dans les colloques que dans les ateliers et les consultations.

Parmi les autres programmes mis en place par IPEC en Amérique figurent: le Programme pour la prévention et l'élimination du travail domestique des enfants en Amérique du Sud; le Programme pour la prévention et l'élimination des pires formes de travail domestique des enfants en Amérique Centrale et en République Dominicaine; et un Projet de lutte contre le travail domestique et l'exploitation de enfants en Amérique du Sud - Chili, Colombie, Paraguay et Pérou.

Pour accorder une place centrale à la question du travail domestique, il est important de l'inclure dans les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) du BIT. Ces programmes font rarement référence aux occupations particulières et seulement trois d'entre elles se réfèrent directement au travail domestique,

ceux pour l'Argentine, les Philippines et l'Indonésie. Le PPTD mis en place en Indonésie s'est fixé - entre autres principaux objectifs - celui d'abolir l'exploitation au travail, ce qui inclut en particulier la lutte contre le travail forcé et la traite de travailleurs domestiques migrants.

5.8 Législation nationale

Aujourd'hui, le nombre d'Etats qui incluent dans leur législation nationale sur le travail les travailleurs domestiques a augmenté sous l'effet de la pression exercée par les syndicats, les organisations de travailleurs domestiques et les ONGs, ainsi que des obligations découlant des conventions internationales auxquelles ces Etats ont adhéré. Dans les pays où le travail domestique est reconnu et réglementé, la législation peut prendre plusieurs formes:

- Une loi spécifique sur le travail domestique;
- Une loi étendant certains droits aux travailleurs de l'économie informelle, y compris aux travailleurs domestiques; ou bien,
- Des dispositions spécifiques contenues dans le code du travail concernant les travailleurs domestiques, ou encore un chapitre réservé aux «catégories particulières de travailleurs» dont font partie les employés de maison.

Dans d'autres cas, le travail domestique reste exclu du champ d'application de la législation du travail, mais un contrat de travail type est prévu pour les travailleurs domestiques.

Après d'âpres débats, le Brésil a adopté la Loi no 11.324 en 2006, qui introduit le principe selon lequel l'employeur ne peut déduire du salaire une partie des frais de logement et nourriture, ou des équipements utilisés par l'employés et appartenant à l'entreprise. Cette loi donne droit, par ailleurs, à 30 jours de congés payés annuels, en plus des jours fériés (civils et religieux), et interdit le licenciement des femmes enceintes. Parallèlement, les droits sociaux intégrés à la Constitution fédérale de 1988 ont été étendus aux travailleurs domestiques. Ces droits prévoient un salaire minimum, le paiement de la totalité du salaire, un repos hebdomadaire rémunéré et des congés annuels, un préavis en cas de licenciement, 120 jours de congé maternité, un congé paternité et des prestations de retraite. Les employeurs ont droit à 12 pour cent de réduction d'impôts s'ils déclarent leurs employés auprès de l'Institut national de sécurité sociale. Cette mesure a contribué à améliorer la couverture de la sécurité sociale entre 2003 et 2005, période pendant laquelle le nombre de travailleurs en situation régulière a augmenté en proportion. La nouvelle législation n'a

toutefois pas fixé de limite au nombre d'heures de travail, ni proposé d'indemnités de chômage.⁸⁶

D'autres pays d'Amérique latine ont adopté une législation spéciale sur le travail domestique, tels la Bolivie (2003), le Pérou (2003) et l'Uruguay (Loi sur le travail domestique, 2006).

L'Inde est un bon exemple de la seconde catégorie de pays. La Commission nationale pour les entreprises du secteur non organisé (NCEUS), mise en place en 2004, a proposé deux projets de loi complémentaires concernant les travailleurs de l'économie informelle, et notamment les travailleurs domestiques – le projet de loi sur la sécurité sociale des travailleurs du secteur non organisé de 2005, et le projet de loi des travailleurs du secteur organisé (Amélioration des conditions de travail de vie) de 2005. L'objectif du premier projet de loi est de garantir à tous les groupes de travailleurs de tous les états du pays une couverture sociale. Le deuxième projet de loi vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs en garantissant un certain nombre de dispositions de base relatives aux heures de travail, au salaire minimum et à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé. Ce dernier reconnaît, par ailleurs, aux travailleurs le droit à se syndiquer et à la sécurité de l'emploi, et interdit la discrimination en matière de rémunération et de conditions de travail, ainsi que le harcèlement. Il prévoit également pour les salariés de l'économie informelle, un conseil de résolution des conflits au niveau des districts et un mécanisme de résolution des différends entre salariés et employeurs. Concernant les travailleurs domestiques, la Commission a recommandé l'introduction d'un système d'enregistrement. Face aux tendances actuelles en matière d'exploitation, la commission a exprimé l'importance d'adopter une législation pour réglementer les conditions d'emploi et fixer les salaires minima. Le premier Etat en Inde à avoir fixé un salaire minimum pour les travailleurs domestiques est le Karnataka dont le gouvernement a annoncé, en juin 2005, qu'un travailleur domestique qui travaille huit heures par jour pour un foyer composé de quatre personnes maximum a droit à un revenu de 1.600 à 1.800 roupies (41 à 46 US\$) par mois. Pour une journée de travail plus longue, ce travailleur devra recevoir le double de cette somme.⁸⁷

L'Inde s'apprête actuellement à se doter d'une législation spécifique sur le travail domestique – Projet de loi de 2008 sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), a été mis en place par le Ministre des femmes

⁸⁶ Diaz M., op cit

⁸⁷ CEC-Labour File, 2 juin 2005 <http://www.labourfile.org>

et des enfants. Celle-ci s'attache à définir ce qu'est un travailleur domestique,⁸⁸ et, comme son nom l'indique, prévoit l'enregistrement de tous les travailleurs domestiques au niveau du district et leur accès aux régimes de sécurité sociale. Certaines de ses principales dispositions concernent les conditions de travail, notamment:

- Autoriser les travailleurs domestiques à domicile à bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 10 heures consécutives entre la fin et la reprise du travail;
- Permettre aux travailleurs domestiques à domicile de bénéficier d'un congé payé d'au moins 15 jours;
- Prévoir un salaire minimum conformément à la Loi sur les salaires minimums;
- Inscription des agences qui fournissent des travailleurs domestiques;
- Maintien par les agences de placement du registre de tous les travailleurs domestiques placés chez les particuliers.

Une loi a récemment (en 2009) été adoptée dans l'Etat indien de Maharashtra en vue de la mise en place d'un Comité pour la promotion de la sécurité au travail dans ce secteur. Le comité devra garantir un nombre minimum d'heures de travail, des congés, un fond de pension tripartite, le droit à un congé maternité et à une assurance santé.

Le troisième cas de législation, peut être illustré par celui de la province d'Ontario au Canada et sa Loi sur les normes d'emploi de 2000, qui reconnaît les mêmes droits aux travailleurs domestiques qu'aux autres travailleurs. Cette loi fixe un salaire horaire minimum (de 8US\$ par heure en 2007) révisé chaque année, prévoit des normes minimales relatives aux conditions de logement. D'autre part, l'employeur ne peut déduire du salaire les frais de logement et de repas des travailleurs domestiques que dans certaines limites. L'employeur doit par conséquent payer la différence entre le salaire minimum pour toutes les heures travaillées et le montant considéré comme ayant été versé pour la chambre et les repas. Toute heure de travail en plus des 44 heures travaillées dans une semaine est considérée comme heure supplémentaire et son paiement doit être majorée de 50 pour cent ou être échangé, par accord commun, contre un congé compensatoire. La limite du temps de travail est fixée à 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Les travailleurs domestiques ont droit à un repos journalier d'au moins 11 heures consécutives par journée de travail et de 24 heures pour chaque semaine. De plus, un employé ne doit pas

88 "Travailleur domestique" désigne une personne employée par l'intermédiaire d'une agence ou directement, pour travailler dans un domicile privé et effectuer le travail ménager et les tâches qui lui sont associées, en échange d'une rémunération en liquide ou en espèces, de façon temporaire ou permanente, à temps plein ou temps partiel.

travailler plus de cinq heures consécutives sans se voir accorder une pause-repas de 30 minutes au cours de laquelle il n'exécutera aucun travail. Les pause-repas ne sont pas considérées comme des heures de travail, et ne sont, par conséquent, pas comptabilisées comme heures supplémentaires. Les employés domestiques ont droit aux jours fériés, ainsi qu'à deux semaines de congés payés par an. Les employeurs de travailleurs domestiques à plein temps ont l'obligation de s'enregistrer auprès du Système de sécurité sociale, de l'Agence du revenu du Canada et de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, et déduire et payer leurs contributions.⁸⁹

La France et la Belgique ont, de leur côté, mis en place un nouveau système de rémunération pour les employés de maison à temps partiel à travers des chèques emploi-service ou des titres-service. Ce système permet à l'employeur non seulement de simplifier les déclarations et le calcul des contributions à la sécurité sociale, mais aussi de bénéficier de réduction de taxes sur les salaires. Le système a contribué à réduire le travail non déclaré.

Dans certains pays, la législation du travail couvre les travailleurs domestiques, mais leur reconnaît des conditions moins favorables qu'aux autres travailleurs. Par exemple, au Chili, un chapitre du Code du travail (Chapitre IV) définit le travail domestique et fixe les limites du nombre d'heures de travail à 12 heures par jour, avec seulement une heure de repos. Le salaire minimum des travailleurs domestiques, est, quant à lui, fixé à 75 pour cent du salaire minimum des autres catégories de travailleurs qu'ils soient ou non logés chez l'employeur. Dans un mouvement visant à formaliser le travail domestique, le ministre du Travail et des affaires sociales en collaboration avec l'Institut de normalisation professionnelle ont lancé une campagne en novembre 2007 intitulée «Mujer trabajadora, mujer protegida» (femme travailleuse, femme protégée) qui prévoit d'inclure les travailleurs domestiques dans les systèmes d'assurance contre les accidents et les risques professionnels pour la santé sur le lieu de travail.

Le tableau ci-dessous résume principales dispositions de la législation mentionnées précédemment.

89 Centre d'information sur les normes d'emploi, Bulletin d'information, Ontario, 2007 Disponible à l'adresse suivante : <http://www.labour.gov.on.ca>

Comparaison des lois et projets de lois régulant le travail domestique

Type de mesures	Pays/Loi ou projet de loi	Dispositions
Salaires	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Salaires conformément à la loi sur les salaires minimum
	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Salaire horaire minimum révisé chaque année (8 \$ en 2007)
	Chili - Chapitre IV du Code de travail	75% du salaire minimum des autres catégories professionnelles
Déduction de salaires	Brésil - Loi 11.324 de 2006	Interdiction de déduire du salaire les frais de logement et de nourriture, ou l'usage d'équipements
	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Stipule le montant maximum au-delà duquel l'employeur ne peut déduire du salaire les frais de logement et de repas
Horaires de travail	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Repos quotidien de 10 heures consécutives
	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	44 heures de travail hebdomadaires avec une pause de 30 minutes toutes les cinq heures de travail. Heures supplémentaires payées 50 pour cent de plus que les heures normales ou remplacées par un repos compensateur par accord mutuel. Au moins 11 heures consécutives de travail par jour.
	Chili - Chapitre IV du Code du travail	Journée de travail de 12 heures maximum, avec une heure de repos par jour
Repos hebdomadaire	Brésil - Loi 11.324 en 2006	Repos hebdomadaire rémunéré
	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Un repos minimum de 24 heures consécutives par semaine
Congé	Brésil - Loi 11.324 en 2006	30 jours de congés annuels en plus des jours fériés
	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Au minimum 15 jours de congés payés par an pour les travailleurs logés chez l'employeur
	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Deux semaines de congés payés par an
Santé		

Type de mesures	Pays/Loi ou projet de loi	Dispositions
Sécurité sociale	Brésil - Constitution fédérale de 1988 étendue aux travailleurs domestiques	Prestations de retraite. Les employeurs ont droit à 12 pour cent de réduction d'impôts s'ils déclarent leurs employés auprès de l'Institut national de sécurité sociale.
	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Frais d'inscription pour financer le fonds d'assistance sociale pour les travailleurs domestiques. Dispositions pour la contribution des travailleurs et des employeurs.
	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Les employeurs de travailleurs domestiques à plein temps doivent s'enregistrer auprès du Système de sécurité sociale, et déduire et payer des contributions
	France et Belgique	<i>Chèques emploi-service</i> pour le paiement des contributions à la sécurité sociale pour les employés domestiques à temps partiel.
Prestations chômage	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Revenus minimum versés par le fonds d'assistance sociale
Sécurité de l'emploi	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Les employeurs de travailleurs domestiques à plein temps doivent s'enregistrer auprès du Système de sécurité sociale, et déduire et payer des contributions
Harcèlement sexuel		
Contrat	Brésil - Constitution fédérale de 1988 étendue aux travailleurs domestiques	Préavis de rupture de contrat
Enregistrement	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Enregistrement au niveau des districts dans les Centres d'assistance aux travailleurs
Règlement des différends	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Conciliation par le Comité exécutif départemental selon la procédure légale
Agences de placement	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Maintien par les agences de placement du registre de tous les travailleurs domestiques placés chez les particuliers
Maternité	Brésil - Loi 11.324 en 2006	Interdiction de licencier en cas de grossesse
	Brésil - Constitution fédérale de 1988 étendue aux travailleurs domestiques	120 jours de congé maternité et un congé paternité
Normes de travail	Canada (Ontario) - Loi sur les normes d'emploi, 2000	Stipules des normes minima

Type de mesures	Pays/Loi ou projet de loi	Dispositions
Liberté syndicale	Inde - Projet de loi pour les travailleurs du secteur non organisé (Amélioration des conditions de travail de vie) de 2005	Reconnue
Non-discrimination	Inde - Projet de loi pour les travailleurs du secteur non organisé (Amélioration des conditions de travail de vie) de 2005	Reconnue
Elimination du travail forcé	Inde - Projet de loi pour les travailleurs du secteur non organisé (Amélioration des conditions de travail de vie) de 2005	Interdit le travail de personnes réduites en esclavage
	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Maintien du registre des migrations de travailleurs domestiques pour éviter la traite des êtres humains
Abolition du travail des enfants	Inde - Projet de loi pour les travailleurs du secteur non organisé (Amélioration des conditions de travail et de vie) de 2005	Reconnue
Formations professionnelles	Inde - Projet de loi sur les travailleurs domestiques (Enregistrement, Sécurité sociale et Assistance sociale), 2008	Du ressort des Comités exécutifs départementaux

Parmi les pays qui excluent le travail domestique des législations nationales du travail, tout en prévoyant des dispositions spécifiques de protection de cette catégorie de travailleurs, figure la Jordanie. En 2001, le ministre du Travail a conclu un mémorandum d'accord avec l'UNIFEM et avec le gouvernement de l'Inde, de l'Indonésie, du Népal, du Sri Lanka et des Philippines, sur la question des droits des travailleurs migrants. La Jordanie fut ainsi le premier pays du Moyen Orient à initier le changement. En 2003, le gouvernement a normalisé un contrat de travail pour les travailleurs domestiques, stipulant une échelle de salaires et le droit à accéder aux services médicaux. Une nouvelle législation réglementant et délivrant des permis aux agences de recrutement a été adoptée. Un département pour les travailleurs domestiques a été mis en place par le Ministère du travail pour travailler conjointement avec les employeurs et les agences. Les ambassades et les ONGs ont joué un rôle important en proposant des services juridiques et sociaux et des formations destinées aux travailleuses migrantes.⁹⁰ Un processus semblable est en cours au Liban et reçoit le soutien de l'OIT/ARMAT.

90 Source d'information Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM), Bureau régional pour les Etats arabes, Amman, mai 2006.

Avec la coopération de l'OIT et du Haut commissariat aux droits de l'homme, le Liban a introduit en 2009 un contrat de travail unique visant à garantir le respect des droits fondamentaux des travailleurs domestiques, en fixant une série de normes communes relatives notamment au droit à des conditions de vie décentes, à une alimentation adéquate, à des périodes de repos et à une assurance santé. Ce contrat doit être signé par les deux parties (y compris dans la langue du travailleur domestique) avant qu'un permis de travail ne soit délivré.

L'Arabie Saoudite a créé un département spécial pour garantir le respect des droits des employés domestiques migrants et imposer des sanctions aux employeurs qui violent ces droits. Le département reçoit les plaintes des travailleurs domestiques victimes de harcèlement sexuel ou de violences diverses, ou qui n'ont pas été payés. Les employeurs jugés coupables n'ont pas le droit de recourir à de la main-d'œuvre domestique pendant cinq ans.

La question reste ouverte quant à savoir s'il est préférable que les Etats adoptent une législation spéciale pour les travailleurs domestiques ou qu'ils intègrent cette catégorie professionnelle dans leur code du travail. Réformer le Code du travail en y introduisant un chapitre pour les catégories spéciales de travailleurs est souvent plus souple qu'une loi spéciale. Ce qui compte cependant est que la particularité des relations de travail soit prise en compte et que la législation soit adaptée aux besoins particuliers des femmes, des enfants et des migrants.

Là où les lois pour les travailleurs domestiques existent, se pose la question de leur diffusion auprès des travailleurs. Certains pays comme l'Autriche obligent les employeurs à fournir aux travailleurs domestiques une copie des législations, des accords collectifs et des grilles salariales en vigueur au moment où ceux-ci prennent leurs fonctions. En Argentine, il est obligatoire de fournir à l'employé un livre de travail établi par l'autorité du travail, qui contient les détails personnels de l'employé, le texte de loi sur le travail domestique et les salaires convenus entre les parties. En Finlande, l'employeur doit mettre à disposition de ses employés les lois, les accords et les réglementations sur le travail domestique dans un lieu accessible au travailleur. L'employeur doit également fixer un horaire de travail et conserver un registre séparé pour tout travail d'urgence ou heures supplémentaires effectués par l'employé. Ce registre doit être tenu à disposition pour être examiné par le travailleur, ainsi que par l'autorité de santé et de sécurité au travail. En Afrique du Sud, en plus de fournir au travailleur domestique une description détaillée de ses conditions d'emploi, l'employeur doit garder à disposition de l'employé une copie

des décisions sectorielles ou un résumé officiel sur le lieu de travail dans un lieu accessible pour le travailleur.⁹¹

Au niveau des Etats, New York souhaite mettre en place en 2009 une déclaration des droits des travailleurs domestiques. Le projet introduirait des modifications à l'actuelle législation du travail, exigeant notamment aux employeurs d'offrir aux travailleurs à temps plein une couverture maladie ou un salaire supplémentaire, un préavis de licenciement, des congés maladie, une indexation des salaires sur l'indice des prix à la consommation des Etats-Unis et le versement d'indemnités de licenciement suffisantes pour les travailleurs domestiques bénéficiant d'une certaine ancienneté.

Les organisations intergouvernementales régionales attirent également l'attention sur cette question. Dans une Résolution sur la normalisation du travail domestique dans l'économie informelle, la Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) du Parlement européen demande:

- qu'une définition européenne du travail domestique soit élaborée;
- aux États membres, que des statistiques sur le phénomène du travail domestique non déclaré soient établies et régulièrement mises à jour;
- que les États membres procèdent à une étude plus approfondie du travail domestique non déclaré ainsi que de ses coûts et de ses conséquences pour les comptes de l'État, pour le marché du travail et pour les particuliers;
- que le travail domestique soit reconnu comme métier à part entière;

L'accent est mis sur la *«la nécessité de définir un cadre juridique spécifique qui permette à tous les travailleurs effectuant des travaux domestiques de bénéficier de la protection d'une législation du travail ainsi que des droits subjectifs qui en découlent»*.⁹²

5.9 Initiatives des partenaires sociaux de l'OIT

Pour les syndicats, l'organisation des travailleurs domestiques reste un défi à relever. S'agissant d'une population dispersée géographiquement, difficile d'accès, composée essentiellement de travailleurs migrants employés de façon temporaire, les obstacles à leur syndicalisation sont nombreux. Face à l'augmentation du nom-

91 Ramirez-Machado, J-M., op cit

92 Motion de la resolution RR\423335

bre de licenciements aussi bien dans le secteur public que dans les entreprises du secteur privé, l'élargissement du champ d'action des syndicats aux travailleurs de l'économie informelle, catégories les plus exposées à l'exploitation, devient de plus en plus pressant.

Dans un rapport inédit de la Confédération européenne des syndicats (CES) qui a suivi sa conférence d'avril 2005, le secrétaire général, John Monks a affirmé que: «Les syndicats ne doivent pas seulement s'intéresser aux travailleurs qui exercent leur emploi dans des endroits traditionnels, mais aussi rechercher les travailleurs isolés et dispersés, les aider à s'organiser et s'assurer qu'ils bénéficient d'une protection».⁹³

La Confédération syndicale internationale (CSI) a prôné une régulation du travail domestique par la mise en place d'une nouvelle convention internationale. En 1997, l'Unité des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie du monde entier (UITA) a adopté des mesures allant dans ce sens, et a initié un travail de soutien et de renforcement des organisations de travailleurs domestiques, de même qu'elle a fait campagne en faveur des droits de l'homme et des droits syndicaux des travailleurs domestiques migrants. Cette politique a été reprise à l'UITA en mars 2007. A cette occasion, le plan «Respect et droits des travailleurs domestiques» en faveur de la mise en place d'un réseau d'organisations de travailleurs domestiques a été présenté. Cette initiative résulte de la rencontre organisée par IRENE, FNV, WIEGO et CAW à Amsterdam en novembre 2006 et rassemble les 60 organisations qui ont assisté à la rencontre. Selon le coordinateur d'IRENE, ce réseau compte près de 280 membres potentiels.⁹⁴

Au niveau national, plusieurs syndicats proposent des services aux travailleurs domestiques. Le syndicat Kalayaan au Royaume-Uni et le CFMW aux Pays Bas ont, par exemple, mis en place un forum spécial destiné aux travailleurs domestiques pour leur permettre de raconter leurs expériences et de réfléchir ensemble aux moyens à mettre en œuvre pour influencer et améliorer leur situation professionnelle.

En Malaisie, le Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) a mis en place, avec le soutien de l'OIT, une commission spéciale en faveur des travailleurs domestiques. Celle-ci vise notamment à sensibiliser le public sur l'importance de la mise en place

⁹³ CES, *Sortir de l'ombre*, op cit

⁹⁴ Rencontre avec Anneke van Luijken en juin 2007

d'une législation minimum adaptée à la protection des travailleurs domestiques et de contrats types pour cette catégorie de travailleurs.

La Confédération néerlandaise des syndicats chrétiens (CNV) cite une série d'exemple de services directs proposées aux travailleurs domestiques par des syndicats nationaux: le SINTRADOP, l'Union des travailleurs domestiques du Paraguay qui offre des services de soins aux enfants des travailleurs domestiques afin de leur permettre de consacrer plus de temps à leur travail; le MTC du Niger et le MTC du Mali qui établissent le lien entre les employeurs et les travailleurs potentiels et proposent des informations sur les droits et les devoirs de chacun; le SADAGWU, la branche syndicale des travailleurs domestiques du CONSAWU d'Afrique du Sud, qui propose des formations professionnelles et des cours de littérature et de mathématiques; le NWC du Sri Lanka qui a mis en place à travers tout le pays des centres pour venir en aide aux victimes de violences ou d'extorsion, et se charge également de publier les noms des agences de recrutement connues pour avoir commis des abus contre les travailleurs migrants.

Les syndicats sont également investis dans la protection des travailleurs domestiques enfants. En Tanzanie, le syndicat CHODAWU (Syndicat des travailleurs dans le secteur de la protection, de l'hôtellerie et dans le service domestique) a mis en place un centre de formation pour les filles qui souhaitent se professionnaliser dans le travail domestique. En leur offrant des formations qualifiantes dans divers métiers liés aux services domestiques, comme le ménage, la cuisine, les soins apportés aux enfants, la maîtrise du protocole, etc. Le syndicat espère ainsi permettre à ces employées d'être mieux valorisées sur le marché de l'emploi et de recevoir un salaire décent. Le centre dispose d'un service de placement. Les employeurs doivent signer un contrat avec les jeunes employées et l'organisation, qui reconnaît au personnel du CHODAWU le droit de visiter la maison de leur employeur et surveiller leurs conditions de travail.

Le CHODAWU a mis en place dans les communautés d'accueil et d'origine des comités contre le travail des enfants, qui ont contribué à identifier les enfants astreints au travail domestique, à les y soustraire et à les renvoyer dans leur famille. La commission dans la communauté d'origine a contribué à sensibiliser d'autres membres de la communauté aux problèmes auxquels sont confrontées les filles, tout en les aidant à être plus facilement acceptées. Ils contribuent également à résoudre des conflits et à apporter une aide psychosociale aux jeunes filles en situation de souffrance.

Les organisations internationales et nationales d'employeurs n'ont jusqu'à présent pas pris en compte la question du travail domestique. Dans le cadre du programme de l'OIT pour la protection des travailleurs migrants du travail forcé et de la traite, la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a mis en œuvre un code d'éthique destiné aux employeurs de travailleurs domestiques susceptible d'inspirer d'autres initiatives semblables. Le code dont il est ici question ne se limite pas à placer le travail domestique au même niveau que les autres professions au regard de la loi, il rend également responsable les organisations patronales nationales de promouvoir cette reconnaissance dans les déclarations politiques et d'informer les travailleurs domestiques sur leurs droits.

Dans un cadre plus informel, les groupes d'employeurs se rassemblent au niveau des quartiers, afin de proposer une éducation et une formation aux personnes employées dans le quartier, ainsi que prévenir et lutter contre les abus et l'exploitation. Un tel groupe a fonctionné pendant plusieurs années avec succès à Bel-Air Makati, et constitue aujourd'hui une initiative de terrain exemplaire de protection des droits du travail prise par des groupes d'employeurs.

Code d'éthique de l'ECOP Mars, 2006⁹⁵

Colloque régional Asie-Pacifique des organisations syndicales sur les travailleurs migrants, Kuala Lumpur, Malaisie, décembre 1999

Certaines des résolutions adoptées lors de cette rencontre sont particulièrement importantes pour les travailleurs domestiques migrants.

Les syndicats des pays d'origine des travailleurs migrants ont résolu de :

- Faire pression sur les législations pour l'égalité de traitement et les conditions de l'emploi, la sécurité sociale, la non-discrimination, etc.
- Négocier la mise en place de contrats de travail types internationaux
- Coopérer pour identifier les agences pour l'emploi malhonnêtes
- Aider à identifier les personnes impliquées dans la traite d'êtres humains
- Faire pression pour éliminer le paiement d'honoraires de recrutement
- Contribuer à fournir des informations et des formations préalables au départ des travailleurs migrants
- Fournir aux travailleurs migrants le nom et l'adresse d'un contact syndical
- Prévoir des services spécialisés pour les femmes migrantes victimes de violences
- Préserver les femmes de la discrimination et des réseaux de traite d'êtres humains
- Organiser des formations sur les droits des travailleurs migrants
- Abroger les dispositions de nature à décourager les migrants à adhérer à un syndicat
- Inclure les travailleurs migrants dans les conventions collectives
- Mettre en place des comités sur les droits des travailleurs migrants
- Agir pour intégrer une clause sociale dans les accords bilatéraux et internationaux.

Les mesures de gestion des migrations proposées pour les pays de destination sont:

- interdire la confiscation des papiers d'identité
- initier des poursuites judiciaires en cas de recrutement d'agents et d'employeurs/sponsors identifiés comme ayant enfreint à leurs obligations contractuelles et ayant commis des abus, et
- Faciliter les changements d'employeurs (sans emprisonnement ni expulsion) pour les travailleurs victimes d'abus.

Les mesures de gestion des migrations proposées pour les pays de destination sont:

- interdire la confiscation des papiers d'identité
- initier des poursuites judiciaires en cas de recrutement d'agents et d'employeurs/sponsors identifiés comme ayant enfreint à leurs obligations contractuelles et ayant commis des abus, et
- Faciliter les changements d'employeurs (sans emprisonnement ni expulsion) pour les travailleurs victimes d'abus.

⁹⁵ Confédération des employeurs des Philippines, "Ethical Guidelines on the Employment of Domestic Workers", Document de travail, février 2006, pp 3-4

6..... Les réponses d'autres acteurs de la vie économique

6.1 Des organisations d'aide aux travailleurs domestiques

«Un certain nombre de pays (...) excluent les travailleurs domestiques de l'application de la législation qui garantit le droits d'organisation. Ces travailleurs se heurtent à des problèmes très particuliers et sont souvent isolés et vulnérables. L'immense majorité sont des femmes (...). Il leur est à l'évidence très difficile d'exercer leur droit, difficulté souvent insurmontable au niveau individuel. Un gros effort de promotion doit être fait pour supprimer les obstacles juridiques et en finir avec l'idée que leur travail, par sa nature et le type de relation qu'il suppose avec l'employeur, au domicile duquel elles vivent généralement, rend inutile toute tentative de chercher l'appui d'une organisation.»⁹⁶

Malgré ces difficultés, les travailleurs domestiques s'organisent désormais pour défendre leurs droits. Certains reçoivent l'appui d'ONGs. Par exemple, aux Philippines, l'association de travailleurs domestiques SUMAPI a reçu le soutien de l'ONG Visayan-Forum (VFFI), grâce à laquelle elle a pu étendre ses activités. Aujourd'hui, l'association est présente dans les régions de Luzon, Visayas et Mindanao et compte environ 8.000 membres employés de maison. Son rôle est de sensibiliser ses membres à leurs droits, et de leur proposer des formations aux principales techniques d'encadrement et d'apprentissage de l'autonomie fonctionnelle. Le SUMAPI a été l'un des principaux organisateurs en 2005 du Premier Sommet national des travailleurs domestiques et un ordre du jour de dix points sur les travailleurs domestiques y a été présenté. Parmi les principales réalisations, on peut citer les arrêtés municipaux adoptés dans cinq villes importantes (Makati et Quezon à NCR, Bacolod, Cebu et Iloilo à Visaya) qui reconnaissent les droits des travailleurs domestiques, contribuent à leur enregistrement et à leur accès à l'éducation. Ils travaillent désormais avec les écoles publiques du primaire et du secondaire pour s'assurer que les programmes d'études et les méthodes de travail soient bien adaptés aux besoins des enfants. Mila, une ancienne employée domestique, aujourd'hui à la tête du SUMAPI, affirme: *«Nous sommes suffisamment nombreux et nous jouons un rôle important dans la vie des familles et des personnes. Il va falloir qu'on nous écoute.»⁹⁷*

96 BIT, Votre voix au travail, op cit

97 Cité par Ric Casco dans magazine "Travail" du BIT, no. 58, décembre 200

D'autres associations de travailleurs, comme Tunas Mulia à Jogjakarta, en Indonésie, ont spontanément créé un syndicat local de travailleurs domestiques qui s'occupe des cas d'exploitation et d'abus. En Inde, le mouvement national des travailleurs domestiques comptait, en 2006, 2,4 millions de membres et était présent dans 21 Etats indiens. Il travaille aussi bien dans les régions d'origine et de destination pour éviter la traite, organiser des réunions sociales pour les travailleurs domestiques, offrir une assistance légale en cas d'abus et manifester devant le domicile des employeurs qui ne respectent pas leurs contrats.

Aux Etats-Unis, les nourrices, les gouvernantes et les aides soignantes ont formé à travers tout le pays une Alliance nationale des employés de maison représentant des milliers de travailleurs dans les villes de New York, Los Angeles, Washington et San Francisco. Son objectif est de renforcer le pouvoir des travailleurs domestiques, accroître leur visibilité pour défendre leurs droits et améliorer leurs conditions de travail. L'Alliance nationale des employés de maison doit soutenir les demandes des travailleurs domestiques de New York. Ceux-ci se sont organisés pour faire voter une Déclaration de droits au niveau étatique pour les employés de maison, laquelle établirait des normes en matière de travail, y compris un salaire décent, un droit à la sécurité sociale et des avantages de base.

En Amérique latine, les organisations de travailleurs domestiques existent depuis maintenant vingt ans. Elles ont formé un important réseau régional – la Confédération des employées domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes (Confederación Latino-Americana y Caribeña de Trabajadoras Domésticas – CONLACTRAHO) – composé d'une variété d'associations et de syndicats originaires de onze pays de la région: d'Argentine, de Bolivie, du Brésil, du Chili, de Colombie, du Costa Rica, d'Equateur, du Mexique, du Paraguay, du Pérou et de République dominicaine. CONLACTRAHO vise à renforcer les organisations syndicales de travailleurs domestiques existantes et à en créer de nouvelles dans des pays où elles n'existent pas. La confédération cherche, également, à promouvoir l'unité de l'ensemble des organisations sans discrimination ethnique, culturelle, idéologique ou religieuse. Elle vise, enfin, à sensibiliser les travailleurs domestiques, à dénoncer leurs conditions d'exploitation et de marginalisation et à défendre leurs droits. Son action consiste essentiellement à faciliter des informations et une aide juridique. Lors de sa conférence en avril 2006, les membres ont décidé d'agir en faveur d'une professionnalisation du secteur et de la promotion d'une Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques.

Quelles sont les principales exigences des travailleurs domestiques ? Tout d'abord, comme pour l'ensemble des autres travailleurs, ceux-ci souhaitent être entendus... «Nous en avons assez d'entendre d'autres parler à notre place», affirme Marcolina Ramirez, d'IPROFOTH, Pérou.

Lors de la Conférence internationale qui s'est tenue à Amsterdam en novembre 2006, les travailleuses domestiques ont mis en avant une série de revendications, notamment:

- la reconnaissance du travail domestique en tant que «travail»;
- la garantie de conditions de travail sûres et décentes;
- l'acquisition d'un statut légal pour permettre aux travailleurs immigrés de vivre et travailler dans les communautés d'accueil;
- la mise en place de mécanismes pour l'élimination de la discrimination par rapport au statut et aux conditions d'emploi; et
- le respect des droits humains.⁹⁸

Beaucoup d'organisations de travailleurs domestiques sont restées en marge des structures syndicales existantes. Ceci peut-être en raison de la réticence des travailleurs domestiques à adhérer à des syndicats qu'ils considèrent comme très politisés et largement dominés par les hommes. Un autre obstacle à la syndicalisation le manque de visibilité des travailleurs domestique, ainsi que leur manque de ressources pour payer les droits d'adhésions. Les organisations syndicales de gens de maison emploient souvent elles-mêmes des travailleurs domestiques, ce qui peut créer des conflits d'intérêt. Malgré ces obstacles, l'adhésion syndicale des travailleurs domestiques permettrait de mieux faire entendre les revendications des travailleurs domestiques. De même qu'elle permettrait de bénéficier du savoir faire des syndicats en matière d'organisation et de gestion des réseaux.

6.2 Les stratégies déployées par les ONGs.....

Les organisations internationales comme Human Rights Watch, Anti-Slavery International, Save the Children, etc. ont mené d'importantes recherches sur les difficultés rencontrées par les travailleurs domestiques adultes et enfants. Ces organisations ont maintes fois dénoncé, notamment auprès de Human Right Watch et d'organes de supervision du système des Nations Unies, les pratiques de travail relevant de l'esclavage dont ces travailleurs peuvent être victimes. Ces organisations

98 IRENE, Déclaration de la conférence de novembre 2006 <http://www.irene-network.nl/download/Respect.pdf>

internationales soutiennent également les ONGs locales dans leurs initiatives de prévention contre les abus et de réinsertion des victimes.

De plus, un certain nombre d'ONGs locales ont développé des stratégies de prévention du travail domestique des enfants, de protection des travailleurs domestiques enfants et de réinsertion des victimes soustraites de situations de travail abusives ou dangereuses.

Les stratégies de prévention mises en place par le Centre Emmanuel au Sénégal constituent un bon exemple de ce type d'action. Le travail mené par cette ONG au sein des communautés villageoises a mis en évidence que la migration des campagnes vers les villes était le plus souvent une échappatoire aux corvées auxquelles les femmes des villages sont soumises, à l'absence de possibilités économiques et à la monotonie de la vie dans les villages. Avec l'aide de l'IPEC, cette ONG a par conséquent entrepris de:

- Soulager la charge de travail des employées domestiques, en mettant, par exemple, à leur disposition des moulins à moudre le grain;
- Créer des sources de revenu alternatives;
- Promouvoir des activités sportives et culturelles pour les jeunes, où les jeunes sont informés des risques que comporte la migration vers les villes.

En Tanzanie, la réinsertion sociale des jeunes filles soustraites au travail domestique est largement facilitée par un système d'aide d'autres jeunes filles. Le centre Kiwohede (Kiota Women's Health and Development) permet aux filles qui s'y inscrivent d'entrer en relation avec d'autres travailleurs domestiques enfants. Ceux-ci deviennent «amis» ou «jumeau» et partagent leurs expériences et reçoivent un soutien affectif. Ce type de soutien vient compléter l'aide psychologique reçue de la part du personnel. Les filles qui ont une forte personnalité, et qui sont motivées pour agir, sont formées pour devenir éducatrices. Les jeunes filles ainsi formées semblent capables de jouer un rôle important dans l'identification du travail domestique des enfants et peuvent fournir une première aide pour gérer le traumatisme.

A Phnom Penh, au Cambodge, divers mécanismes de protection ont été mis en place pour les travailleurs domestiques, et le Département municipal des affaires sociales, des vétérans et de la réhabilitation des jeunes (MDSAVY), responsable

de la protection des enfants de la capitale, a pour sa part utilisé les mécanismes existants. Parmi ces mécanismes, un réseau a été créé qui regroupe les principales agences gouvernementales et ONGs pour assurer des efforts complets et coordonnés – une sorte de réseau pour protéger les travailleurs enfants. En termes d'assistance directe, le Département municipal s'est focalisé sur les mécanismes basés sur la communauté: la gestion d'un service d'assistance téléphonique, la mise en place d'interventions et le retrait d'enfants en situations d'emploi abusives ou dangereuses. Ces actions ont été complétées par le renforcement des capacités du réseau à travers des formations.⁹⁹

Le renforcement de l'autonomie des enfants est une stratégie efficace pour soustraire les enfants du travail domestique. Au Guatemala, l'association «Proyecto Conrado de la Cruz» vient en aide aux filles indigènes employées de maison, le plus souvent des travailleuses migrantes souffrant de discrimination, de pauvreté et d'exclusion sociale. L'association offre aux filles qui se sentent fragilisées, maltraitées et négligées, un service d'éducation, de santé, de loisirs et d'accompagnement complet. L'un des principaux défis du programme est de faire en sorte que les enfants acquièrent une autre vision d'eux-mêmes, et soient en mesure de se projeter au-delà de leur travail domestique et d'avoir un projet de vie, ainsi que de tisser différents types de liens avec leur entourage. Grâce au soutien qu'elles reçoivent de la part du personnel du projet, les filles notent leur processus d'évolution interne en tenant un journal personnel et en travaillant sur les changements dans leur groupe d'entraide.

A travers le Centre éducatif pour jeunes travailleuses Mayas («Centro Educativo para las Mujeres Jóvenes Mayas Trabajadoras»), dont le programme a été approuvé par le ministère d'Education, les filles exclues du système éducatif formel peuvent recevoir un enseignement primaire gratuit. Celles-ci s'inscrivent dans un cycle d'éducation primaire accéléré. Cette formation est complétée par une formation portant sur leurs droits, ainsi que par des formations professionnelles de dactylographie, d'informatique, de secrétariat, de cuisine, de couture, et d'aide soignant.

De plus, les filles qui participent au projet organisent un conseil d'administration, élu démocratiquement et enregistré auprès de la municipalité. Chacun des quatre conseils d'administration actuels fait partie d'un réseau communautaire auquel participent les familles, les autorités locales, les entités gouvernementales et les

99 Matsuno A., Blagbrough J., Child Domestic Labour in South-East Asia and East Asia: Emerging Good Practices to combat it. OIT, Bangkok 2006

organisations non-gouvernementales, ceci afin de promouvoir la continuité et la viabilité des actions menées par les jeunes filles. D'autre part, ces filles sont formées pour promouvoir et agir en faveur des droits des enfants astreints au travail, ce qui permet à l'association de renouveler son personnel et d'améliorer la qualité de son travail communautaire.¹⁰⁰

L'association de propriétaires de Bel Air (Home Owners'Association), Makaki, aux Philippines, a permis de garantir aux travailleurs domestiques des conditions de travail décentes. Un médiateur a été nommé parmi le groupe d'employeurs. Celui-ci, en cas de difficultés, intervient auprès du voisin-employeur. Chaque semaine, un groupe de femmes employeurs organise à l'intention de tous les travailleurs domestiques des stages de formation et de loisirs créatifs. Ceux-ci permettent l'identification de cas d'exploitation et d'abus.

Pour la fondation Visayan-Forum (VFFI) des Philippines, l'amélioration des relations entre employeurs et employés est fondamentale pour l'amélioration de la situation des travailleurs domestiques enfants. En cas de crise, plutôt que d'adopter une approche de confrontation directe, la VFFI adopte une approche de médiation entre employeur et employés pour trouver une solution aux conflits en s'attaquant au problème qui est à l'origine de la crise.

Etant donnée la situation d'isolement dans laquelle se trouvent ces enfants, la VFFI s'attache à développer leurs capacités d'adaptation en transmettant à ces enfants des compétences qui leur permettent de faire face à tout type de situation. Le développement des capacités d'adaptation consiste à permettre à la personne de prendre conscience de ses propres ressources intérieures, d'identifier ses faiblesses, et d'être capable de prendre des mesures et d'avancer en faisant les bons choix pour l'avenir.

L'augmentation de la capacité d'adaptation de l'enfant peut se mesurer concrètement de diverses façons, notamment à travers sa capacité à éviter les conflits qui peuvent surgir au domicile de son employeur, sa capacité de prendre la décision de retourner à l'école, de reporter des cas d'abus, de devenir une personne capable d'aider et de lutter pour les droits des autres.¹⁰¹

100 Good practices and lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and The Dominican Republic: A gender perspective. OIT, San José, 2005

101 Blagbrough J., Good practice and methodological guidelines for action to combat child domestic labour: the Philippines experience, OIT/IPEC, inédit, 2003

7 Vers la réalisation du programme en faveur des travailleurs domestiques

La migration internationale et nationale de travailleurs domestiques va, dans les années à venir, absorber de plus en plus de femmes et permettre de répondre aux besoins de soins et d'attention croissants des plus jeunes et des personnes âgées. A moins que de sérieux efforts ne soient déployés pour reconnaître et régler ce secteur d'emploi, et y promouvoir l'organisation des travailleurs, les employés domestiques continueront à être victimes d'exploitation, de violences, voire d'esclavage. En même temps, pour garantir la qualité des soins apportés aux jeunes et aux personnes âgées, les Etats doivent offrir des services de soins adaptés à leurs citoyens. L'Etat devrait, par ailleurs, proposer aux travailleurs qui choisissent de fournir des soins à domicile plutôt que dans des établissements spéciaux, des formations professionnelles qui leur permettent d'évoluer professionnellement vers des secteurs comme l'hôtellerie et la restauration ou celui de la santé.

Rétablir la dignité des millions de femmes du secteur domestique, dont les droits fondamentaux sont violés jours après jour, est le devoir de tous ceux qui luttent pour la justice sociale. Pour le mouvement international du travail et l'OIT, le travail domestique concerne aussi bien la question du travail décent que celle de l'égalité entre hommes et femmes. Aucun de ces objectifs ne pourra être pleinement atteint tant que cette catégorie de travailleurs continuera à être méprisée.

Il y a une corrélation étroite entre la multiplication des associations et des syndicats de travailleurs domestiques et la reconnaissance des droits de l'homme et du travail de cette catégorie de travailleurs. Un cadre législatif se dessine sous l'effet de la pression publique. Le soutien des syndicats aux demandes de réglementation des organisations de travailleurs domestiques offre l'espoir que l'exploitation et les abus pourront reculer face aux efforts de l'action publique.

Ce mouvement, qui vient d'en bas, doit s'accompagner d'initiatives publiques. Les Etats ont, en effet, l'obligation morale de proposer à leurs citoyens des services de soins, et de garantir le respect des droits de ceux qui prennent en charge la responsabilité de combler l'absence ou le déficit de ces services. Les organisations syndicales, soutenues par des ONGs qui sont souvent témoins du traitement injuste et violent dont les employées domestiques sont victimes, ont réaffirmé la nécessité de mettre en place un nouvel instrument normatif de l'OIT en faveur des travailleurs domestiques. L'initiative a été soutenue par le Conseil d'administration du BIT.

A cet effet, un important programme interrégional sur le travail domestique s'impose, qui établisse un état des lieux précis de la réalité du terrain et permette de développer des stratégies contextuelles pour réaffirmer les droits des travailleurs. Un tel programme devra venir en aide avant tout à ceux et celles qui travaillent dans des conditions d'esclavage ou de travail forcé, en particulier les victimes de la traite d'êtres humains. Il devra également garantir leur réadaptation, ainsi que leur réintégration sociale et économique. Le programme ne devra pas perdre de vue que le travail domestique reste aussi la cible de ceux qui luttent en faveur de la protection des travailleurs migrants dans l'économie informelle. Ils doivent assister les régions où les problèmes se posent de façon la plus aigüe.

Comme il ressort du chapitre 5 du présent rapport, les études et actions menées par l'OIT en matière de travail domestique se sont largement focalisées sur la situation des enfants. La qualité des recherches et l'impact de la coopération technique de l'OIT/IPEC montrent que des changements à grande échelle sont possibles, à condition que l'on puisse disposer de ressources humaines et financières suffisantes. L'OIT a également centré son action sur la catégorie des femmes migrantes, bien que le nombre de pays d'origine et de destination ayant jusqu'à présent bénéficié de tels programmes soit limité. Les programmes mis en place doivent s'étendre à d'autres régions du monde. Une catégorie qui n'a jusqu'à présent pas été suffisamment prise en compte est celle des travailleurs qui migrent à l'intérieur de leur propre pays, en particulier les membres de groupes indigènes et tribaux, qui représentent probablement la majeure partie des travailleurs domestiques. Il faut concevoir des projets qui soient adaptés à leurs besoins particuliers.

7.1 Composantes d'un programme interrégional sur le travail domestique

Un tel programme doit contribuer à mettre en place une politique environnementale qui conduise à une relation professionnelle du travail domestique basée sur les droits. Reconnaisant les besoins importants qui existent en matière d'économie de soins et la contribution du travail domestique à cette économie, la stratégie consistera à développer une réponse globale pour enrayer l'exploitation et les abus, tout en assurant la promotion des possibilités d'emploi des femmes du secteur domestique.

Pour faire du travail domestique un travail décent, le programme devra avoir cinq composantes complémentaires: la collecte de données, l'organisation des travailleurs, la promotion d'un cadre légal adapté, le renforcement des capacités et des prestations de services directs.

Collecte de données: les études et les consultations entreprises par l'OIT pour la préparation d'un nouvel instrument peuvent être complétées par le rassemblement de données quantitatives et qualitatives au niveau national comme suit:

- en considérant le travail domestique comme une catégorie professionnelle distincte que ce soit dans les études révisées de la CITP ou des enquêtes sur la main-d'œuvre ou auprès des ménages de la base de données LABORSTA du BIT;
- en encourageant l'enregistrement des travailleurs domestiques et réduisant ainsi le nombre de travailleurs non déclarés;
- en développant une méthode qui permette d'examiner les processus de recrutement, les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques avec l'aide et l'expérience d'institutions académiques.

Organisation des travailleurs: l'accent serait mis ici sur le renforcement des capacités des organisations de travailleurs domestiques pour améliorer la portée de leurs actions et proposer de meilleurs services à leurs adhérents. Les syndicats joueront un rôle clé dans cet effort.

Là où les organisations de travailleurs domestiques sont bien implantées, celles-ci devraient être encouragées et soutenues pour constituer des réseaux ou des fédérations de travailleurs domestiques. Là où elles font défaut, les syndicats devraient être encouragés à créer un bureau spécial pour les travailleurs domestiques.

Il serait souhaitable d'exiger officiellement la représentation des organisations de travailleurs domestiques au sein des délégations qui représentent les Etats membres à CIT.

Etant donné les difficultés à mettre en place des mécanismes de contrôle classiques dans cette profession, tels que des inspections du travail dans les domiciles privés, le programme devrait favoriser la mise en place de groupes de pression et leur autorégulation. En effet, bien que la mise en place d'un cadre législatif au niveau national et international relève des décideurs politiques, les groupes de travailleurs, les groupes d'employeurs, et les agences de recrutement doivent être soutenues ou créées car elles ont un rôle important à jouer en matière d'adoption de codes de conduite et de garantie d'un espace social pour l'amélioration des pratiques courantes.

Création de groupes informels d'employeurs organisés au niveau du quartier, ainsi que des rencontres régulières entre représentants d'employeurs et de travailleurs.

Promotion d'un cadre légal adapté: Deux types de pays intègrent ce programme – ceux où le travail domestique est contemplé par des législations spécifiques moins protectrices que le reste des professions, et ceux où les travailleurs sont exclus de la législation du travail. Il faut garantir une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes, des travailleurs et employeurs domestiques participant aux nécessaires réformes des législations nationales. Il faut incorporer les besoins spécifiques de chaque catégorie de travailleurs domestiques: les femmes, les enfants, les migrants issus des campagnes ou d'autres pays, et les populations indigènes.

Il est important d'introduire davantage de transparence dans ce qui jusqu'à présent relève largement de relations d'emploi informelles, à travers l'introduction de contrats types, de la déclaration du personnel domestique et de la mise en place de mécanismes de résolutions des différends au niveau local. La reconnaissance du travail domestique comme profession à part entière devrait être encouragée par la mise en place de formations qualifiantes destinées aux travailleurs domestiques qui contribuent à améliorer leur statut, leur pouvoir de négociation ainsi que la qualité des services proposés. L'obligation de déclarer les travailleurs domestiques est également un moyen de protéger les employeurs d'éventuels délits commis avec la complicité de leurs employés de maison.

Là où le cadre légal est adapté, il est important de promouvoir sa mise en œuvre. Les efforts devraient s'orienter vers le renforcement et l'amélioration de l'autorisation et de la surveillance des agences de recrutement dans des régions identifiées comme pourvoyeuses de main-d'œuvre domestique.

Il faudrait faire campagne en faveur de la mise en place d'un code volontaire de bonne conduite destiné aux employeurs de gens de maison et un autre qui soit destiné aux employés eux-mêmes.

En cas de non respect des obligations internationales, les organes de contrôle de l'OIT devraient systématiquement attirer l'attention sur ces manquements.

Renforcement des capacités: En guise de suivi des réformes législatives, la capacité des Etats, notamment des ministères du Travail à appliquer la législation doit être renforcée. La régulation des PEA devrait être faite de sorte à favoriser un bon fonctionnement du marché du travail et à lutter contre les pratiques frauduleuses de recrutement. Le renforcement des capacités doit aussi s'étendre à d'autres partenaires sociaux et acteurs agissant au niveau national et local conformément aux besoins de contrôle à l'œuvre dans les différents contextes.

Prestations de services directs: Un groupe de travail regroupant des représentants du ministère en charge des affaires sociales, des syndicats, des organisations patronales et des ONGs devrait être mis en place pour offrir des services directs aux travailleurs domestiques. Parmi eux: des services d'information préalable au départ et au moment de l'arrivée des travailleurs immigrés, l'organisation d'activités régulières sociales, culturelles, de loisirs, un service de contrôle médical, des mécanismes de traitement des plaintes tels que des centres d'appels ou des bureaux dédiés au sein du gouvernement; des abris temporaires, des services de conseil, de soins médicaux, d'assistance juridique, etc.

Un système de microfinance qui couvrirait les frais de voyage et faciliterait le retour aux pays d'origine et/ou au transfert vers d'autres modes de vie pourrait aussi être inclus.

Le programme serait décentralisé à travers des composantes régionales qui couvriraient trois ou quatre pays de la région avec une dimension mondiale pour la coordination, le contrôle de la qualité et la gestion des connaissances.

7.2 Conclusion.....

L'adoption par l'OIT d'un nouvel instrument juridique sur les travailleurs domestiques donnera l'élan nécessaire aux actions menées jusqu'à présent par les différents départements en charge de questions liées à l'égalité hommes-femmes, aux conditions de travail, aux principes et droits fondamentaux, aux droits des travailleurs migrants, à la protection sociale des travailleurs de l'économie informelle et aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Il contribuera, par ailleurs, à promouvoir des efforts conjoints en vue de l'application des engagements sur le travail domestique pris par la résolution de 1965 qui «attire l'attention sur le besoin urgent d'assurer aux employés de maison les éléments fondamentaux de protection qui leur garantirait un niveau de vie minimum, compatible avec le respect de la personne et la dignité humaine, qui sont essentiels pour la justice sociale.»

Les travailleurs domestiques sont eux-mêmes mobilisés. Les syndicats soutiennent leurs initiatives en vue de la création d'un réseau international d'organisations de travailleurs domestiques, qui les aidera à affirmer leurs droits. De plus en plus de gouvernements reconnaissent le travail domestique comme un travail à part entière et prennent des mesures pour le réglementer. De petits groupes informels d'employeurs ont pris des mesures innovantes pour protéger les droits aussi bien des employées que des employeurs au niveau des quartiers. Ces efforts doivent aujourd'hui être répercutés à plus grande échelle par les organisations d'employeurs.

La reconnaissance et la réglementation du travail domestique répondent aussi bien à l'intérêt des employés qu'à celui des employeurs. Mais surtout, le travail décent pour les travailleurs domestiques ne doit plus être regardé comme un rêve impossible à atteindre. L'OIT et ses mandants se sont engagés à lutter contre l'exploitation et les violences subies par cette catégorie de travailleurs, et à accélérer l'évolution vers un travail pour qu'il puisse être exécuté dans des conditions de liberté, de sécurité et de dignité.

Annexe Nombre de travailleurs domestiques par pays (en milliers)

Pays	Année	Hommes	Femmes	Total
AFRIQUE				
Botswana	2003	2.3	19.2	21.5
Egypte	2005	39.6	8.4	48.0
Ethiopie	2004	22.4	191.4	213.8
Réunion	2004			10.0
Sierra Leone	2004	1.6	0.7	2.3
AMERIQUE				
Argentine	2005	24.6	677.6	702.2
Brésil	2004	432.4	6040.1	6472.5
Canada	2005	2.7	28.4	31.1
Costa Rica	2005	7.2	85.2	92.4
Equateur	2005	20.9	180.8	201.7
El Salvador	2005	10.9	100.4	111.3
Guyane française	2005			1.5
Guadeloupe	2005			5.1
Mexique	2004	136.4	1186.3	1322.7
Panama	2005	9.0	61.0	70.0
Uruguay	2005	7.0	98.0	105.0
ASIE				
Géorgie	2005	0.3	6.4	6.7
Israël	2005	2.3	36.1	38.4
Kazakhstan	2004	4.6	9.9	14.5
Corée	2005	4.0	123.0	127.0
Philippines	2005	228.0	1329.0	1557.0
EUROPE				
Autriche	2005	0.4	8.5	8.9
Belgique	2005	2.7	17.8	20.5
Croatie	2005	0.6	9.7	10.3
Chypre	2005	0.4	13.8	14.2
Rép. Tchèque	2005	1.0	2.0	3.0
Danemark	2004			3.2
OCEANIE				
Australie	2004	0.4	1.9	2.3
Nouvelles Zélande	2005	0.2	2.0	2.2

Source: BIT/LABORSTA, base de données internet, 13 octobre 2007: statistiques annuelles sur l'emploi rémunéré par secteur d'activité.

Bibliographie

Abrera-Mangahas, A.: Violence Against Women Migrant Workers: A Philippine Reality Check. Document préparé en vue de la rencontre du groupe d'experts sur la violence contre les femmes migrantes, 1996, Manille

Amnesty International: Exploitation and Abuse: the Plight of Women Domestic Workers, 2006,

Amorim, A., Murray, U. and Bland, J., Ed.: Girl Child Labour in agriculture, domestic work and sexual exploitation, Volumes I - IV, 2004, ILO-IPEC, Genève

Anderson, B. & O'Connell Davidson, J.: Is trafficking in Human Beings demand driven? A Multi-country pilot study, IOM Migration Research Series, No. 15, 2003, IOM, Genève

Anggraeni, D.: Dreamseekers : Indonesian Women as Domestic Workers in Asia, 2006, Equinox and ILO, Jakarta

Anti-Slavery International: Trafficking in Women Forced Labour and Domestic Work in the Context of the Middle East and Gulf Region, 2006

Anti-Slavery International: Child domestic workers: A handbook on good practice in programme interventions, 2005, ASI, Londres

Anti-Slavery International: Document de consultation Hong Kong, 2002, ASI, Londres

Bartunkova, I.: Trafficking in women, forced labour and domestic work in the context of the Middle East and Gulf region, 2006, ASI, Londres

Black, M.: Les Enfants domestiques : trouver une voix, manuel de sensibilisation, 2002, ASI, Londres

Blackett, A.: Making domestic work visible: The case for specific regulation, ILO - Département Dialogue social, Législation du travail et Administration, 1998,

Blagbrough, J.: Good practice and methodological guidelines for action to combat child domestic labour: the Philippines experience, 2003, IPEC, Genève

Cadet, J.-R.: Restavec : Enfant-esclave à Haïti : Une autobiographie, 1998, USA

Chaney, E. & Garcia Castro, M.: Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean, 1989, Temple University Press, Philadelphie

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

de Regt, M.: Mapping Study of migrant domestic workers in Yemen, 2006, OIT/AMRAT, Beyrouth

Demaret, Luc: Vers la réalisation du programme en faveur des travailleurs domestiques - Allocution, 2007

Dias, M. & Jayasundere, R.: Sri Lanka : good practices for the protection to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour, 2002, ILO-GENPROM, Genève

Diaz, M.: The Situation of Domestic Workers in Latin America, 2007, ILO-MIGRANT, Genève

Esim, S. & Smith, M.: Gender and Migration in the Arab States: The case of domestic workers, 2004, OIT/AMRAT, Beyrouth

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) du Parlement européen: Résolution sur la normalisation du travail domestique dans l'économie informelle, Oct. 2000, A5 0301/2000

Confédération européenne des syndicats (CES): Sortir de l'ombre : Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats, 2005, Bruxelles

Gaitskell, D. et al.: Class, Race and Gender: Domestic Workers in South Africa, Review of African Political Economy, 1984, , Sheffield

Ghijs, I.: Esclaves domestiques: humilié(e)s, violé(e)s, caché(e)s, 2006, Editions Luc Pire, Bruxelles

Gopalen, P.: A situational Analysis of Violence in the Working Conditions of Domestic Helpers in Metro Manila, 1996, OIT-IPEC, Manille

Grumiau, S.: Note d'information sur le travail domestique, 2007, ACTRAV, Genève

Horbaty, G.: Forced Labour and Domestic Workers in Latin America, 2006, OIT/SAP-FL, Genève

Human Rights Watch: Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World, 2006

Human Rights Watch: Del Hogar a la Fabrica: Discriminación en la fuerza laboral guatemalteca, 2005

BIT: Propositions pour l'ordre du jour de la 99e session (2010) de la Conférence, 2007, GB.300/2/2, Genève

OIT: The Mekong Challenge - Underpaid, overworked and overlooked: The realities of young migrant workers in Thailand, 2006, BIT, Bangkok

BIT: Une alliance mondiale contre le travail forcé : rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2005, BIT, Genève

BIT: Travail decent et économie informelle, CIT 90ème session, rapport VI, 2002, BIT, Genève

BIT, Voix au travail. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 2000, BIT, Genève

BIT: Etude d'ensemble sur les travailleurs migrants, CIT, 87e session, Rapport III (Partie 1B), 1999, BIT, Genève

BIT: Classification internationale type de professions, 1988, 1990, BIT, Genève

BIT: Les conditions d'emploi et de travail des employés de maison dans les ménages privés : une enquête du BIT, Revue internationale du Travail, No. 102/4, 1970, BIT, Genève

BIT: Le statut et les conditions d'emploi des gens de maison, Réunion d'experts, juillet 1951, 1951, BIT, Genève

OIT experts de terrain sur les questions de genre: Programme d'action de l'OIT en faveur d'un travail décent pour les travailleurs domestiques, Version 5, 2006

BIT/Initiative focale visant l'économie informelle: L'économie informelle - GB. 298, 2007

BIT-GENPROM: Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers, , BIT, Genève

OIT-IPEC: Good Practices and lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and The Dominican Republic, 2005, OIT, San José

BIT-IPEC: Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications & other materials, 2007, BIT, Genève

BIT-IPEC: Lignes directrices concernant l'élaboration de stratégies d'action directe visant à combattre le travail domestique des enfants, 2007, BIT-IPEC, Genève

BIT-IPEC: Note d'information sur les aspects dangereux du travail domestique des enfants, 2007, BIT-IPEC, Genève

BIT-IPEC: Helping hands or shackled lives? Understanding child domestic labour and responses to it, 2007, BIT-IPEC, Genève

BIT-IPEC: Le travail domestique des enfants et les syndicats: Rapport BIT/IPEC sur l'atelier interregional, février 2006, 2006, BIT-IPEC, Genève

OIM: The contribution of empowered migrant women to development : Résolution soumise à la Commission de la condition de la femme, février - mars 2006, 2006, OIM, Genève

IRENE: Déclaration de la conference de novembre 2006 <http://www.irene-network.nl/download/Respect.pdf>, 2006, IRENE, Amsterdam

Jolly, S.: Genre et migration - Boîte à outils, 2005, BRIDGE, IDS, Sussex

Kebede, E.: Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation. The case of female labour migrants, Working Paper No. 3, , OIT-GENPROM, Genève

Krogh-Poulsen, B. & D'Souza, A.: Guidelines for Action against Child Domestic Labour in Tanzania, 2002, OIT-IPEC, Genève

Matsuno, A.: Child Domestic Labour in South East Asia and East Asia: Emerging Good Practices to Combat it, 2006, OIT, Bangkok

Moreno-Fontes-Chammartin, G.: Women migrant workers' protection in Arab League States, in Gender and Migration in the Arab States, 2004, OIT-AMRAT, Beyrouth

OIT-IPEC: Good practices and Lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and the Dominican Republic: A gender perspective 2005, 2005, OIT-IPEC, San José

Ministère du Travail, Ontario: Ontario, Guide de la Loi sur les normes d'emploi, 2006, , Ontario

Patel, S. et Moses, S.: The anti-feminist brigade: Women who hire domestic workers, 1999, Saxakali, Inde

Pratt, G.: From registered nurse to registered nanny: Discursive geographies of Filipina domestic workers in Vancouver, B.C. dans *Economic Geography*, Vol. 75, No. 3, 1999

Raghuram, P.: Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India, *Work, Employment & Society*, Vol 15, No. 3, 2001, The Nottingham Trent University, Royaume-Uni

Ramirez, C.: Dominguez, M.G., Morais, J.M.: Crossing Borders: Remittances, Gender and Development', Document de travail INSTRAW, 2005, INSTRAW, Saint Domingue

Ramirez-Machado, J-M.: Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective, Programme pour l'amélioration des conditions de travail et d'emploi, publication No 7, 2003, BIT-CONDIT, Genève

Sabban, R.: Migrant women in the United Arab Emirates: the case of female domestic workers, 2002, BIT-GENPROM, Genève

Sayres, N.: An analysis of the situation of Filipino domestic workers, 2005, OIT, Manille

UNIFEM: Human Rights Protection applicable to women migrant workers, 2003, , New York

UNRISD: Egalité des sexes: En quête de justice dans un monde d'inégalités, 2005, UNRISD, Genève

Vega-Ruiz, M-L.: La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina, RELASUR, No. 3, 1994, , Montevideo

Villalba, M. A.: Good practices for the protection of Filipino women migrant workers in vulnerable jobs, 2003, BIT-GENPROM, Genève

Bureau du BIT pour l'égalité
entre hommes et femmes
4, route des Morillons,
1211 Geneva 22, Switzerland
Tel +41 22 799 6730
Fax +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gender@ilo.org

ISBN 978-92-2-222050-2



9 789222 220502