



Organisation
internationale
du Travail

The background of the entire page is a composite image. It features a city skyline at night with illuminated buildings. Overlaid on this are several blue silhouettes of people in various work-related poses: a person with a broom, a person with a long-handled tool, a person carrying a basket, a person holding a child's hand, and a person pushing a stroller. A large, light blue curved shape is on the left side, and a solid blue shape is at the bottom right.

► Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

Progrès et perspectives
dix ans après l'adoption
de la convention (n° 189)
sur les travailleuses
et travailleurs
domestiques, 2011

► Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

Progrès et perspectives
dix ans après l'adoption
de la convention (n° 189)
sur les travailleuses
et travailleurs
domestiques, 2011

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications de l'Organisation internationale du Travail (OIT) 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 Publications de l'OIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@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. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Genève, Bureau international du Travail, 2022.

ISBN 978-92-2-037048-3 (imprimé)

ISBN 978-92-2-037049-0 (PDF Web)

Également disponible en anglais: *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, ISBN 978-92-2-031955-0 (print), ISBN 978-92-2-031954-3 (web PDF)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT 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 l'OIT 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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web : www.ilo.org/publn.

Imprimé en Suisse

L'OIT veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DIN-ROS-PMSERV

► Table des matières

Avant-propos	xi
Remerciements	xiii
Résumé analytique	xvii
Introduction	1

Partie I. Statistiques mondiales et régionales **3**

► Définitions, sources et méthodologie	4
Définition des travailleurs domestiques prévue par la convention n° 189	4
Définition statistique du travail domestique	6
► Chapite 1. Estimations mondiales et régionales	9
Vue d'ensemble mondiale	10
Rôle des prestataires de services	22
► Chapitre 2. Estimations régionales des travailleurs domestiques	25
Amériques	27
Asie et Pacifique	31
Europe et Asie centrale	35
États arabes	38
Afrique	42
► Une projection vers l'avenir	47
Demande croissante directs et indirects aux ménages	47
Recrutement équitable et rôle des prestataires de services	48
Hausse de l'économie à la demande dans le travail domestique	48
Le travail domestique comme source d'emploi dans un plan de relance lié à la pandémie de COVID-19	50

Part II. Étendue de la couverture par la législation en matière de droit du travail et de sécurité sociale **53**

► Méthodologie	56
► Chapitre 3. Portée de la législation nationale du travail	61
Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020	63
Étendue régionale de la couverture juridique en 2020	65
Évolution de la couverture juridique depuis 2010	69
Résumé	71

► Chapitre 4. Législation applicable au temps de travail	73
Durée normale de travail	76
Repos hebdomadaire	85
Congés annuels payés	93
Résumé	98
► Chapitre 5. Législation applicable aux salaires minima et aux paiements en nature	101
Salaires minima	105
Paievements en nature	116
Résumé	123
► Chapitre 6. Législation applicable à la sécurité sociale, notamment à la protection de la maternité	125
Congé de maternité	138
Prestations de maternité en espèces	145
Résumé	151
Partie III. Un travail décent pour les travailleurs domestiques : en faire une réalité	153
► Introduction	154
► Chapitre 7. Temps de travail, salaires et sécurité sociale	157
Temps de travail	158
Salaires	161
Bonnes pratiques en termes de temps de travail et de salaires	169
Sécurité sociale	174
► Chapitre 8. Promouvoir la sécurité et la santé au travail, prévenir la violence et le harcèlement dans le travail domestique	181
Sécurité et santé au travail	182
Violence et harcèlement dans le travail domestique	187
► Chapitre 9. Informalité et formalisation	199
L'informalité dans le travail domestique	201
Formaliser le travail domestique	216

► Chapitre 10. Se faire entendre et représenter: le dialogue social	233
Organisations de travailleurs domestiques	235
Organisations d'employeurs	237
Accords bipartites	240
► Chapitre 11. Impacts de la pandémie de COVID-19 et mesures visant à y faire face	243
Impact de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi, le temps de travail et les salaires	244
Autres répercussions	246
Défis à relever et bonnes pratiques	248
► Conclusion	253
Résumé de la situation des travailleurs domestiques	254
Identifier les sources de vulnérabilité	255
Tracer le chemin à suivre	255
Annexes	261
Références	321

Liste des encadrés

Encadré 0.1.	Le travail domestique comme activité de soins de proximité	6
Encadré 1.1.	Comparabilité des estimations mondiales et régionales du BIT dans le temps	12
Encadré 1.2.	Recensement des enfants dans le travail domestique	18
Encadré 1.3.	Estimation du nombre de travailleurs domestiques en Chine	22
Encadré 4.1.	Article 10 de la convention n° 189	74
Encadré 4.2.	Garantir une égalité de traitement pour les travailleurs domestiques, logés au sein du ménage ou non	81
Encadré 5.1.	Avis de la CEACR sur le recours à la rémunération en nature	104
Encadré 5.2.	Salaires par secteur	109
Encadré 5.3.	Liens entre salaires et temps de travail	111
Encadré 6.1.	Article 14 de la convention n° 189	129
Encadré 6.2.	Italie: garantir la couverture des accidents du travail et la protection de la santé	135
Encadré 6.3.	Afrique du Sud: assurance-chômage et assurance-maternité pour les travailleuses domestiques	136
Encadré 6.4.	Congé de paternité pour les travailleurs domestiques masculins	141
Encadré 7.1.	Brésil: convention collective de travail à São Paulo	173
Encadré 7.2.	France: le chèque emploi-service pour les travailleurs domestiques	176
Encadré 7.3.	Uruguay: l'Inspection du travail et de la sécurité sociale	178
Encadré 7.4.	Zambie: sensibilisation des employeurs de travailleurs domestiques	179
Encadré 9.1.	Analyser le déficit de couverture totale	212
Encadré 9.2.	Costa Rica: un ensemble complet de mesures	221
Encadré 9.3.	Argentine: utilisation des données comportementales pour promouvoir l'emploi formel	225
Encadré 9.4.	Article 15 de la convention n° 189	229

Liste des figures

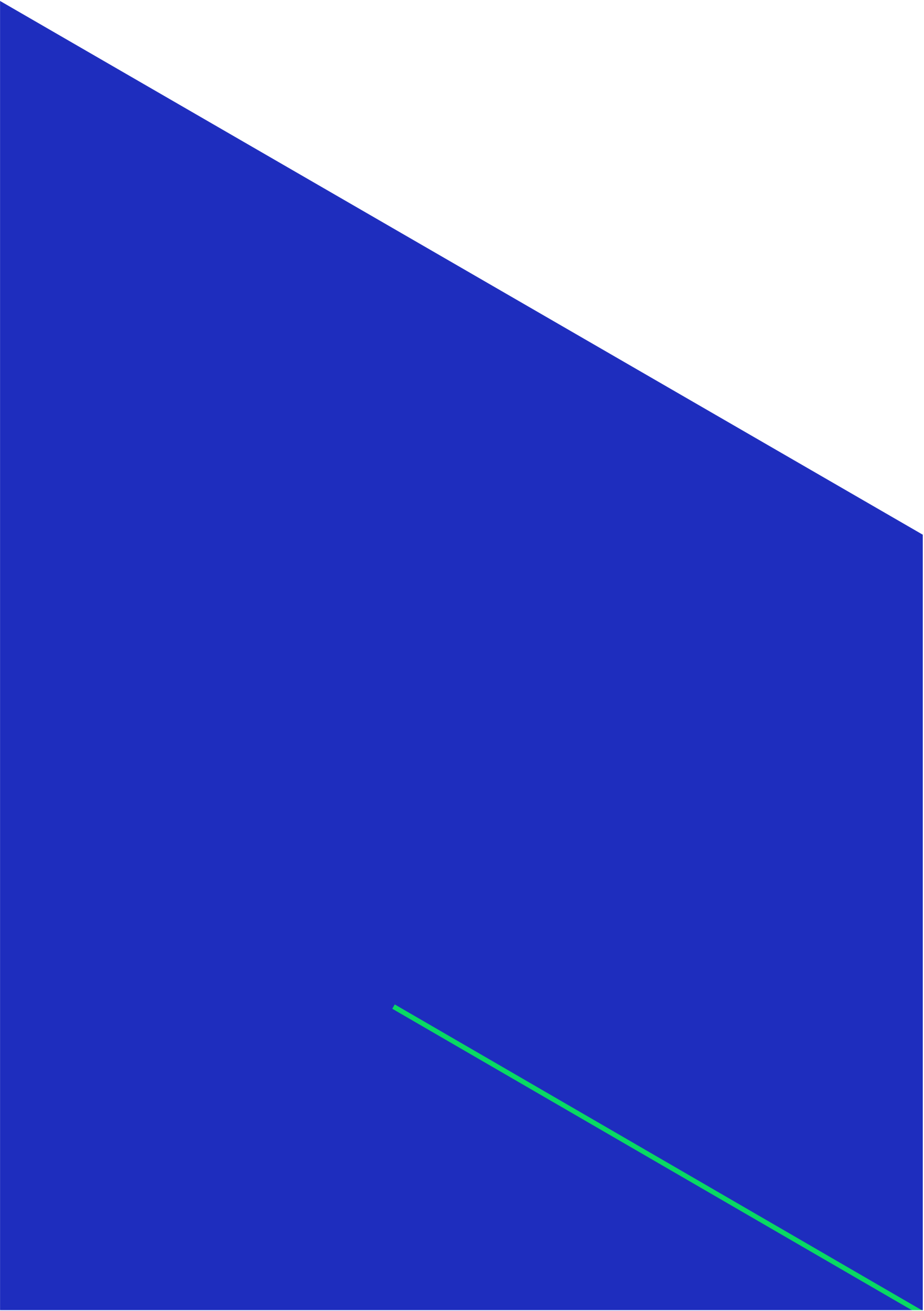
Figure 1.1. Pourcentage de travailleurs domestiques dans l'emploi total et parmi les salariés, 2019	11
Figure 1.2. La dimension du genre	13
Figure 1.3. Discrimination professionnelle fondée sur le genre chez les travailleurs domestiques, 2019	14
Figure 1.4. Répartition des travailleurs domestiques par rapport à la répartition des salariés par groupe de revenu des pays, 2019 (pourcentage)	21
Figure 2.1. Répartition des travailleurs domestiques entre les régions, 2019 (pourcentage)	26
Figure 2.2. Nombre de travailleurs domestiques dans les Amériques, 2019	28
Figure 2.3. Nombre de travailleurs domestiques en Asie et dans le Pacifique, 2019	32
Figure 2.4. Nombre de travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale, 2019	36
Figure 2.5. Nombre de travailleurs domestiques dans les États arabes, 2019	39
Figure 2.6. Nombre de travailleurs domestiques en Afrique, 2019	43
Figure 2.7. Nombre de plateformes actives dans le secteur du travail domestique à l'échelle mondiale par année de création, 1950-2020	49
Figure 3.1. Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail au niveau mondial, 2020 (pourcentage)	64
Figure 3.2. Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail au niveau régional, 2020 (pourcentage)	66
Figure 3.3. Évolution de la couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail depuis 2010	70
Figure 4.1. Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques, 2020	77
Figure 4.2. Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)	78
Figure 4.3. Évolution de la limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques depuis 2010	85
Figure 4.4. Droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, 2020	87
Figure 4.5. Droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)	88
Figure 4.6. Évolution du droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques depuis 2010	92
Figure 4.7. Droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques, 2020	94
Figure 4.8. Droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)	96
Figure 4.9. Évolution du droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques depuis 2010	98
Figure 5.1. Étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum, 2020	107
Figure 5.2. Étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum, par région, 2020 (pourcentage)	114

Figure 5.3. Évolution de l'étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum depuis 2010	115
Figure 5.4. Étendue des dispositions relatives aux paiements en nature pour les travailleurs domestiques, 2020	117
Figure 5.5. Étendue des dispositions relatives aux paiements en nature pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)	119
Figure 5.6. Évolution de l'étendue des dispositions relatives aux paiements en nature pour les travailleurs domestiques depuis 2010	122
Figure 6.1. Nombre et pourcentage de pays accordant une certaine couverture juridique aux travailleurs domestiques et pourcentage de travailleurs domestiques couverts légalement, 2020	132
Figure 6.2. Nombre de pays accordant une certaine couverture juridique aux travailleurs domestiques qui proposent une couverture aux travailleurs domestiques migrants, 2020	132
Figure 6.3. Nombre et pourcentage de pays accordant une couverture juridique aux travailleurs domestiques et pourcentage de travailleurs domestiques couverts légalement par un contrat de prévoyance, 2020	133
Figure 6.4. Droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques, 2020 (pourcentage)	140
Figure 6.5. Droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques, par région, 2020 (pourcentage)	142
Figure 6.6. Évolution du droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques depuis 2010	144
Figure 6.7. Droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, 2020 (pourcentage)	146
Figure 6.8. Droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, par région, 2020 (pourcentage)	148
Figure 6.9. Évolution du droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques depuis 2010	150
Figure 7.1. Modèle d'organisation du temps de travail pour les travailleuses et travailleurs domestiques par rapport aux autres salariés, par région, 2019 (pourcentage)	160
Figure 7.2. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques exprimé en pourcentage du salaire mensuel moyen des salariés non domestiques (emploi total et emploi formel), par genre et par région, 2019 (pourcentage)	163
Figure 7.3. Variation des écarts de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres salariés suite à l'attribution aux travailleurs payés au-dessous du salaire minimum du salaire minimum correspondant (pourcentage)	167
Figure 9.1. Part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques et les travailleurs non domestiques, par région et par groupe de revenus des pays, 2019 (pourcentage)	202
Figure 9.2. La dimension de genre de l'informalité chez les travailleurs domestiques: part de l'emploi informel et répartition par région et par sexe, 2019 (pourcentage)	203
Figure 9.3. Répartition du temps de travail des travailleurs domestiques dans l'emploi informel par rapport à l'emploi formel, par région et par sexe, 2019 (pourcentage)	206
Figure 9.4. Emploi informel en fonction du nombre d'heures de travail par semaine dans l'emploi principal, par région et par groupe de revenu des pays, dernières années disponibles (pourcentage)	208

Figure 9.5. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques (emploi total et emploi informel) comparé au salaire mensuel moyen des autres salariés (deux sexes) et des autres travailleurs formels pris comme référence, par région, 2019 (pourcentage)	210
Figure 9.6. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques (emploi total et emploi informel) comparé au salaire mensuel moyen des autres salariés (deux sexes) et des autres travailleurs formels pris comme référence, par groupe de revenus des pays, 2019 (pourcentage)	211
Figure 9.7. Source du déficit de protection chez les travailleurs domestiques: lacunes juridiques et de mise en œuvre, 2019 (pourcentage)	213
Figure 9.8. Travailleurs domestiques affiliés à la sécurité sociale en Argentine, par nombre d'heures de travail hebdomadaires, 2003-2019 (pourcentage)	219
Figure 11.1. Diminution du nombre de travailleurs domestiques entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)	245
Figure 11.2. Diminution du nombre total d'heures de travail et du montant total des salaires chez les travailleurs domestiques et les autres salariés entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)	247

Liste des tableaux

Tableau 2.1. Nombre de travailleurs domestiques dans les Amériques, 2019	28
Tableau 2.2. Nombre de travailleurs domestiques en Asie et dans le Pacifique, 2019	32
Tableau 2.3. Nombre de travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale, 2019	35
Tableau 2.4. Nombre de travailleurs domestiques dans les États arabes, 2019	38
Tableau 2.5. Nombre de travailleurs domestiques en Afrique, 2019	43
Tableau 3.1. Étendue de l'intégration dans le champ d'application de la législation nationale du travail en 2010 et 2020: nombre et pourcentage des pays accordant une couverture aux travailleurs domestiques	63
Tableau 4.1. Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail, pays sélectionnés, 2010 et 2020	76
Tableau 4.2. Droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020	86
Tableau 4.3. Droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020	93
Tableau 5.1. Étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum, pays sélectionnés, 2010 et 2020	105
Tableau 5.2. Paiements en nature pour les travailleurs domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020	116
Tableau 6.1. Droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020	138
Tableau 6.2. Droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020	145
Tableau 9.1. Différences d'exposition à l'informalité des femmes et des hommes au niveau mondial et au niveau régional, pourcentage de pays, 2019	204
Tableau 9.2. Cadre pour les comportements non conformes	217



► Avant-propos

La publication de ce rapport, en plein cœur d'une pandémie mondiale dévastatrice, n'aurait pas pu intervenir à un moment plus crucial pour les travailleurs domestiques.

Cette crise a mis en évidence le rôle décisif qu'ils jouent dans la prise en charge des prestations de soins aux ménages. Elle a également révélé la situation précaire dans laquelle la majorité d'entre eux a été plongée – beaucoup ont été obligés d'aller travailler malgré les risques encourus pour leur santé, d'autres ont perdu leur emploi, sans accès à des mesures d'aide au revenu, ce qui les expose, eux et leurs familles, au risque de basculer dans la pauvreté ou dans une pauvreté plus profonde.

Dans le même temps, les ménages pour lesquels ils travaillent ont dû faire face à des responsabilités supplémentaires en matière de soins, les parents devant gérer leur télétravail et veiller à ce que leurs enfants poursuivent leur scolarisation à domicile. Jamais l'interdépendance entre les travailleurs domestiques et les ménages dont ils s'occupent n'a été aussi nette. De la même manière, la vulnérabilité des millions de travailleurs domestiques qui gagnent leur vie derrière les portes closes des ménages privés n'a jamais été aussi manifeste.

Ce rapport apparaît aussi opportun en ce qu'il marque le dixième anniversaire de l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la recommandation (n° 201) qui l'accompagne, consacrée au secteur dans son ensemble. Il y a dix ans, l'adoption de ces normes avait été saluée par les organisations de travailleurs domestiques du monde entier.

Ces nouvelles normes offraient une chance historique de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques à travers le monde. Leur adoption a permis de faire reconnaître que «le travail domestique est un travail» et que les travailleurs domestiques ont droit à un travail décent, au même titre que tous les autres travailleurs. Dix ans après, cette publication fait le point sur les progrès accomplis depuis lors.

Le rapport mesure jusqu'à quel point les travailleurs domestiques bénéficient d'un travail décent, aussi bien au niveau de la législation qu'en pratique. Qui plus est, il évalue dans quelle mesure les pays ont étendu les lois sur le travail et celles relatives à la sécurité sociale pour mieux couvrir les travailleurs domestiques au cours de ces dix dernières années, ainsi que l'augmentation du nombre et de la proportion de travailleurs domestiques qui sont désormais protégés grâce à ces changements.

Même si des lacunes subsistent dans la couverture légale, je suis heureux de constater que de nombreux progrès ont été réalisés. Cela met en exergue le rôle que jouent les normes du travail dans l'amélioration de la protection des groupes vulnérables. Ces évolutions dans la législation soulignent le rôle souvent sous-estimé des normes internationales du travail en tant que puissants outils d'autonomisation, en l'espèce pour les travailleurs domestiques et leurs organisations.

Bien que le rapport illustre clairement les progrès réalisés en matière de couverture légale, il est également révélateur d'importantes disparités dans la mise en œuvre de cette législation. De nouvelles estimations indiquent que plus de 80 pour cent des 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde occupent un emploi informel, soit deux fois plus que les autres salariés. En moyenne, leurs salaires et leur temps de travail sont bien moins favorables que ceux des autres travailleurs. En effet, il reste un long chemin à parcourir pour de nombreux travailleurs domestiques afin d'accéder à un travail décent.

Le travail domestique est pourtant un secteur dont la croissance est susceptible de s'accélérer au regard du vieillissement de la population et de son besoin grandissant de soins de longue durée. Par conséquent, combler les lacunes qui existent doit être érigé en priorité.

Des siècles d'exclusion ne sauraient être effacés en quelques années. Pour aider à combler les lacunes au niveau de la législation et de sa mise en œuvre, le rapport offre aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'aux autres intervenants, des orientations et des exemples de pratiques nationales pertinentes.

En vous invitant à lire ce rapport instructif, je voudrais attirer votre attention sur un point crucial: les femmes représentent près de 80 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques, et presque toutes travaillent dans des situations de grande vulnérabilité. Elles ont contribué de façon déterminante à la réduction des inégalités entre les sexes en permettant à des millions de leurs employeuses une présence dans le marché du travail rémunéré. Il est temps non seulement que les travailleurs domestiques deviennent les intervenants d'un programme de transformation pour l'égalité entre les sexes, mais également qu'ils puissent en être bénéficiaires, comme le préconise la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, adoptée par l'OIT en 2019.

Leur situation constitue une raison supplémentaire et impérieuse, parmi d'autres, pour que l'OIT s'engage pleinement à prendre des mesures concrètes en vue de faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs domestiques.

Guy Ryder
Directeur général
Organisation internationale du Travail

► Remerciements

Ce rapport a été préparé par le personnel du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, avec la contribution d'autres collaborateurs du BIT à Genève et des bureaux extérieurs, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK.

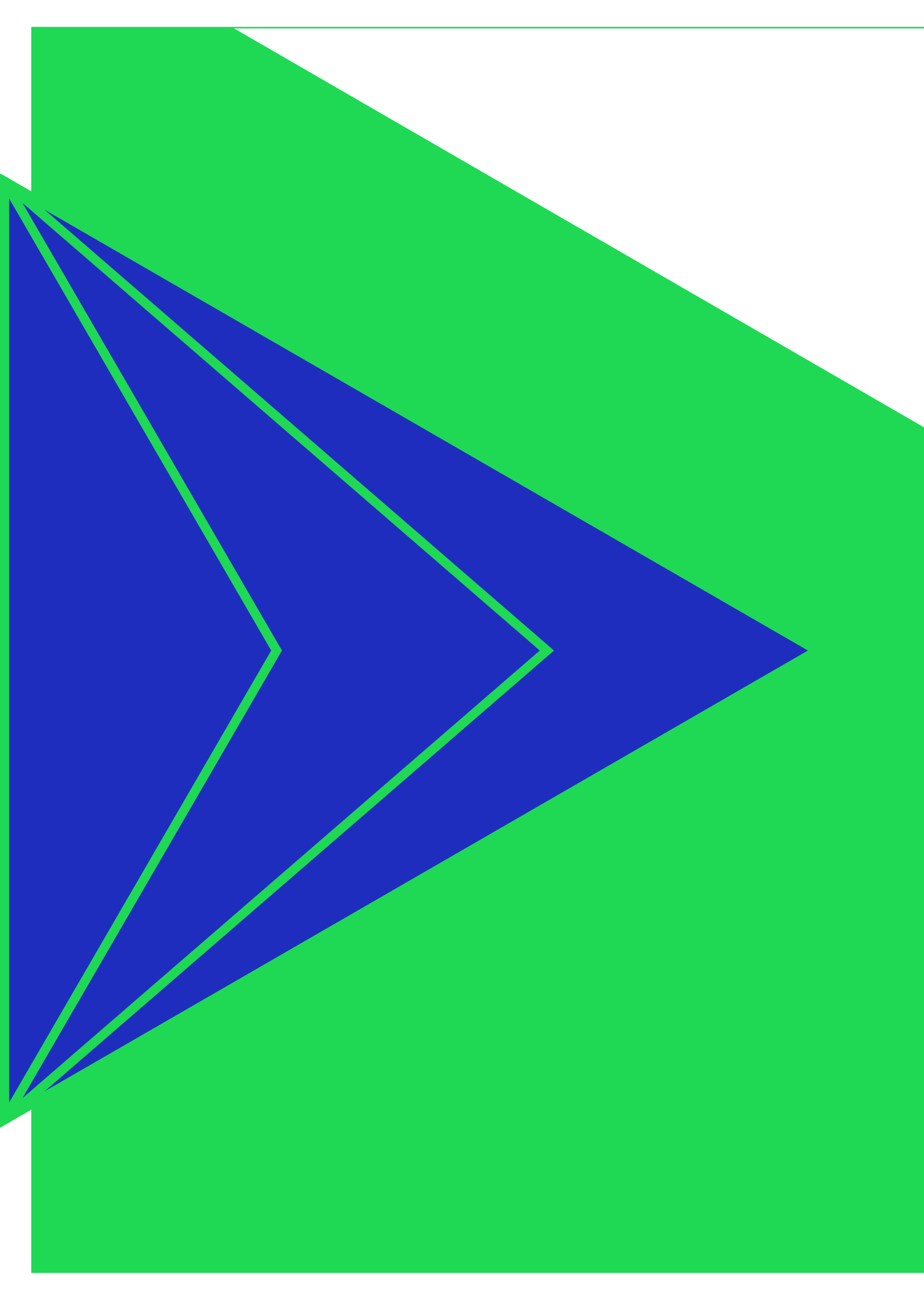
Claire Hobden et Florence Bonnet ont été les principales autrices du rapport, elles ont collaboré à l'élaboration du contenu et à l'analyse des données. Claire Hobden en a défini les principaux concepts, a supervisé et coordonné l'élaboration du contenu et rédigé la majorité des chapitres. Florence Bonnet a défini l'approche méthodologique et réalisé les estimations; elle a également entrepris les travaux analytiques connexes pour les parties I, II et III, à l'exception de l'analyse de l'impact des salaires minima au chapitre 7, qui a été exécutée par Rosalia Vazquez-Alvarez, et des données sur les plateformes numériques, qui ont été produites par Matias Golman et Uma Rani Amara (RESEARCH). La décomposition de la définition légale du travail domestique s'est appuyée sur les recherches menées par Mathias Wouters. Nous remercions tout particulièrement Jean-François Lebrun pour avoir apporté son expérience et ses recherches sur les travailleurs domestiques en Europe, ce qui nous a permis d'améliorer l'identification des travailleurs domestiques dans les enquêtes nationales, qu'ils soient employés directement par les ménages ou par des prestataires de services. Les auteurs souhaitent également remercier Farhad Mehran et Adriana Mata-Greenwood, qui ont offert des orientations complémentaires sur la méthodologie statistique.

Les contributions aux différentes parties du rapport ont été apportées par des spécialistes et des collaborateurs externes du BIT. Les chapitres sur la sécurité sociale ont bénéficié des concours rédigés par Maya Stern-Plaza (SOCPRO) et des données recueillies par Marie Lebail. Les contributions sur la situation des travailleurs domestiques migrants ont été fournies par Maria Galotti (MIGRANT), Heike Lautenschlager (MIGRANT), Katherine Landuyt (Genève), Eliza Marks (MIGRANT), Gloria Moreno Fontes (Pretoria), Francesco Carella (San José) et Georgina Vazquez de los Reyes (Mexico). La partie traitant de la sécurité et la santé au travail a été rédigée par Ana Catalina Ramirez (LABADMIN/OSH). Marlene Seiffarth a participé à la rédaction du résumé analytique et des conclusions. Elle a contribué à la création des infographies et de l'InfoStory qui accompagnent ce rapport.

Les recherches juridiques qui constituent le fondement de la partie II ont été conduites par Clàudia Nadal-Sabate, ainsi que par Diletta Gambaccini, avec la collaboration d'Anna Torriente (NORMES) et de Cristina Campayo Soriano (NORMES). Nous remercions également Coen Kompier (Le Caire) et Amanda Mejia Canadas (Yaoundé) pour leurs vérifications juridiques. Par ailleurs, Clàudia Nadal-Sabate a mené les recherches et rédigé le dossier sur la violence et le harcèlement, avec la précieuse contribution de Valentina Beghini (GEDI). Diletta Gambaccini a mené les recherches sur les bonnes pratiques sur lesquelles s'appuie la troisième partie. Katherine Gilchrist a vérifié l'exactitude de l'analyse juridique et des exemples au niveau des pays.

Nous remercions également les spécialistes du BIT dans diverses régions du monde pour leurs importants apports, notamment Emel Akalin (Ankara), Maria Arteta (San José), Özge Berber Agtas (Ankara), Bharti Birla (New Delhi), Igor Bosc (Beyrouth), Italo Cardona (Bogota), Ingrid Christensen (Islamabad), Cyril Cosme (Paris), Sara Elder (Bangkok), Suneetha Eluri (Beyrouth), Ricardo Irra (Mexico), Sofia Kagan (Beyrouth), Annamaria Kiaga (Harare), Suha Labadi (Beyrouth), Aya Matsuura (New Delhi), Zeina Mezher (Beyrouth), Elva Mourelo Lopez (Buenos Aires), Alix Nasri (Doha), Anna Olsen (Bangkok), Ebru Özberk Anli (Ankara), Jacqueline Pollock (Yangon), Niyama Rai (Doha), Gianni Rosas (Rome) et Sandhya Basini Sitoula (Katmandou). Nos remerciements s'adressent aussi à nos deux évaluateurs anonymes ainsi qu'aux collègues du BIT suivants pour avoir révisé le texte et présenté leurs observations: Christina Behrendt (SOCPRO), Arsenio Fernández (LABADMIN/OSH), Michael Frosch (STATISTICS), Vladimir Ganta (STATISTICS), Maren Hopfe (SECTOR), Steve Kapsos (STATISTICS), Scott Lyon (FPRW), Martha Elizabeth

Newton (DDG/P), Yves Perardel (STATISTICS), Ana Catalina Ramirez (LABADMIN/OSH), Shahrashoub Razavi (SOCPRO), Victor Hugo Ricco (ACTRAV), Tine Staermose (DDG/P), Maya Stern-Plaza (SOCPRO), Valentina Stoevska (STATISTICS), Mafalda Troncho (BIT Lisbonne), Lieve Verboven (BIT Bruxelles), Mabelin Villarreal- Fuentes (STATISTICS), Kieran Walsh (STATISTICS) et Samantha Watson (STATISTICS).



► Résumé analytique

Depuis l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la protection juridique dont bénéficie cette catégorie de travailleurs a été renforcée dans de nombreux pays. Toutefois, pour de trop nombreux travailleurs domestiques, le travail décent n'est pas encore devenu une réalité. Au moins 75,6 millions de personnes dans le monde exercent ce travail essentiel au sein de ménages privés ou pour ceux-ci. Plus de 8 travailleurs domestiques sur 10 occupent un emploi informel et ne bénéficient donc d'aucune protection effective en matière sociale et de travail.

Dix ans après l'adoption de la convention n° 189, l'heure est venue d'évaluer dans quelle mesure le travail décent est devenu une réalité pour les travailleurs domestiques. Ces derniers fournissent des services aux ménages du monde entier et pourtant ils sont exposés, dans le cadre de leur travail, à certaines des situations les plus vulnérables. Au cours de la pandémie de COVID-19, les travailleurs domestiques ont souvent été en première ligne, continuant à fournir des services de soins aux ménages, directs et indirects, malgré le risque de contagion. La convention n° 189 vise à étendre la protection aux travailleurs domestiques et à leur garantir l'accès à un travail décent. Il est désormais plus que jamais nécessaire de les protéger contre la perte d'emploi et de revenu, à laquelle nombre d'entre eux ont été confrontés pendant la pandémie.

Ce rapport présente de nouvelles estimations mondiales et régionales sur le nombre de travailleurs domestiques. Il offre ensuite un aperçu de l'étendue de la **couverture de ces travailleurs par la législation** (c'est-à-dire leur inclusion dans le champ d'application des principales lois en matière sociale et de travail) et évalue les progrès accomplis depuis l'adoption de la convention. Ce rapport contient également des données statistiques sur la **couverture effective** des travailleurs domestiques (c'est-à-dire s'ils peuvent effectivement bénéficier dans la pratique des droits et des protections garantis par la législation) au niveau du temps de travail, de la rémunération et de la protection en matière de sécurité sociale. Leur exposition aux risques au regard de la sécurité et santé au travail (SST) ainsi qu'à la violence et au harcèlement est également abordée. Qui plus est, ce rapport fournit également une mesure de la proportion de

travailleurs domestiques ne bénéficiant d'**aucune couverture** en raison du défaut de mise en œuvre des lois et politiques applicables, ou pour lesquels les lacunes juridiques doivent tout d'abord être comblées avant de pouvoir aborder la question de la mise en œuvre de la législation. Ce rapport contient également des données statistiques sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 en termes de perte d'emplois et de revenu.

Enfin, le rapport offre des orientations destinées à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques, ainsi que des exemples de la manière dont certains pays ont réussi à combler les lacunes existant au niveau de leur cadre juridique ou au niveau de la mise en œuvre de ce dernier.

Qu'est-ce que le travail domestique?

La convention n° 189 définit le «travail domestique» comme le travail effectué au sein d'un ménage, ou pour un ou plusieurs ménages, dans le cadre d'une relation d'emploi et en tant que profession. Bien que les travailleurs domestiques soient généralement chargés d'exécuter des tâches liées au nettoyage, à la cuisine, à la garde des enfants, à la prestation de soins aux personnes âgées et aux personnes handicapées, ou au jardinage, à la conduite de véhicules et au gardiennage de domiciles privés, en réalité leurs tâches varient d'un pays à l'autre et évoluent au fil du temps. Compte tenu de l'hétérogénéité des tâches exécutées, la principale caractéristique retenue pour définir le travail domestique est celle du lieu de travail, à savoir le ménage.

Les estimations contenues dans ce rapport représentent une nouvelle tentative de saisir de manière plus précise et plus complète la situation des travailleurs domestiques, tels que définis par la convention n° 189. Elles couvrent les «travailleurs domestiques», selon la définition adoptée lors de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2018 afin de s'aligner davantage sur la définition énoncée au sein de la convention n° 189. Ces estimations couvrent donc: les travailleurs domestiques employés directement par un ou plusieurs ménages, logés ou non au sein du ménage; les travailleurs domestiques employés via ou par un prestataire de services; et les travailleurs domestiques fournissant des services de soins directs et indirects. Les travailleurs domestiques de moins de 15 ans sont exclus de ces estimations.

Combien y a-t-il de travailleurs domestiques? Où travaillent-ils et quelles sont leurs caractéristiques?

Actuellement, on dénombre 75,6 millions de travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus dans le monde¹. Les principaux employeurs de travailleurs domestiques au niveau mondial, en termes numériques, se situent en Asie et Pacifique (où 50 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques sont employés), ainsi que dans les Amériques (où 23 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques sont employés). En revanche, l'Europe et l'Asie centrale emploient la plus faible proportion de travailleurs domestiques.

Le travail domestique est une source d'emploi importante, représentant 2,3 pour cent de l'emploi total dans le monde. Pour la seule catégorie de l'emploi salarié, ce chiffre double quasiment et atteint 4,5 pour cent. Le poids du travail domestique, en tant que source d'emplois, varie à travers le monde. Le travail domestique représente la plus grande part des salariés dans les États arabes (14,8 pour cent), suivis par l'Amérique latine et les Caraïbes (8,4 pour cent), l'Afrique (7,3 pour cent) et l'Asie et Pacifique (4,6 pour cent). À l'inverse, le travail domestique ne représente que 1 pour cent des salariés en Europe et Asie centrale.

Les femmes continuent de représenter la majorité du secteur du travail domestique (76,2 pour cent), ce qui correspond à 4,5 pour cent de l'emploi des femmes dans le monde ou à 8,8 pour cent des femmes salariées. Les travailleuses domestiques comptent pour un tiers de l'emploi des femmes dans les États arabes et 11,3 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes. Ces proportions, exprimées en pourcentage de femmes salariées, atteignent respectivement 34,6 pour cent et 17,8 pour cent. En revanche, les travailleuses domestiques ne représentent que 1,6 pour cent de l'emploi des femmes en Europe et Asie centrale.



**On dénombre
75,6 millions
de travailleurs
domestiques âgés
de 15 ans et plus.**

Les hommes représentent, quant à eux, près d'un quart du secteur du travail domestique, qui ne correspond en tant que tel qu'à 0,9 pour cent de l'emploi total des hommes. Parmi les travailleurs domestiques de sexe masculin, c'est dans les États arabes que l'on trouve le groupe le plus important (23,2 pour cent), suivis par l'Asie méridionale (21,8 pour cent), l'Asie de l'Est (19,1 pour cent) et l'Afrique subsaharienne (14,2 pour cent). Les hommes sont plus nombreux que les femmes dans le secteur du travail domestique dans les États arabes (63,4 pour cent) et représentent une proportion quasiment égale à celle des femmes en Asie méridionale (42,6 pour cent).

Les travailleurs domestiques sont surreprésentés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. En effet, plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs domestiques (53,1 pour cent) se trouvent dans des pays relevant de cette catégorie, contre 46,8 pour cent de l'ensemble des salariés. La surreprésentation des travailleurs domestiques dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure tient principalement à la présence, dans ce groupe, de

¹ Les nouvelles estimations mondiales du BIT sur le nombre de travailleurs domestiques couvrent 155 pays et reposent principalement sur une approche systématique destinée à identifier les travailleurs domestiques dans les ensembles de microdonnées issus d'enquêtes nationales sur la main-d'œuvre et les ménages, complétées par des données provenant de sources officielles secondaires (dans 10 pays).

grands pays ayant à la fois une forte proportion de travailleurs domestiques et les coefficients de Gini parmi les plus élevés, comme l'Argentine².

La demande dans le secteur du travail domestique devrait augmenter en raison de l'évolution démographique, du vieillissement de la population et des besoins croissants en matière de prestations de soins de longue durée. Les prestataires de services jouent un rôle de plus en plus important. Le nombre de plateformes numériques de travail dans ce secteur a été multiplié par 8, passant de 28 plateformes en 2010 à 229 plateformes en 2020. La main-d'œuvre dans le secteur du travail domestique devrait probablement se maintenir en raison des inégalités de rémunération persistantes au sein même des différents pays et entre eux, et de l'accès inégal à l'éducation et aux services de soins. En tant que secteur à forte intensité d'emploi qui répond aux besoins essentiels et croissants des ménages, en termes de prestations de soins directes et indirectes, le travail domestique pourrait se révéler être une source d'emplois lors de la reprise économique après la fin de la pandémie de COVID-19.

Combien de travailleurs domestiques sont aujourd'hui couverts par la législation, et leur nombre a-t-il augmenté depuis 2010?

Portée

Davantage de lois et de politiques s'appliquent aujourd'hui aux travailleurs domestiques, après dix ans d'efforts des gouvernements, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs. Depuis 2010, grâce à l'extension de la portée des lois et des politiques en vue de couvrir les travailleurs domestiques, une baisse de 16,3 points de pourcentage a été observée au niveau du nombre de travailleurs domestiques totalement exclus du champ d'application des lois et réglementations du travail. Les travailleurs domestiques ne sont totalement exclus que dans 8,3 pour cent des pays examinés, principalement dans les États arabes et en Asie et Pacifique. Une tendance croissante à inclure les travailleurs

domestiques dans le champ d'application à la fois du droit général du travail et des lois spécifiques du travail ou des réglementations connexes a été observée.

Temps de travail

Depuis 2010, nous avons assisté à une augmentation du nombre de travailleurs domestiques en droit de bénéficier juridiquement: a) d'une limitation de la durée hebdomadaire normale du travail au moins équivalente à celle prévue pour les autres travailleurs (7,2 points de pourcentage); b) d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins équivalente à celle prévue pour les autres travailleurs (21,0 points de pourcentage); et c) de périodes de congé annuel d'une durée au moins équivalente à celle prévue pour les autres travailleurs (12,6 points de pourcentage). Lors de l'adoption de la législation sur le temps de travail, la majorité des pays examinés ont accordé aux travailleurs domestiques des droits équivalents à ceux accordés aux autres travailleurs en général. Par conséquent, en 2020, 48,9 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques bénéficiaient d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins équivalente à celle prévue pour les autres travailleurs; 34,8 pour cent bénéficiaient de la même limitation de la durée hebdomadaire normale du travail que celle prévue pour les autres travailleurs; et 42,9 pour cent bénéficiaient des mêmes droits que ceux accordés aux autres travailleurs concernant les périodes de congé annuel payé.

Toutefois, d'importantes lacunes juridiques subsistent. En effet, environ 28 pour cent des pays n'imposent aucune limitation de la durée hebdomadaire normale du travail, 14 pour cent des pays n'ont institué aucun droit au repos hebdomadaire, et 11 pour cent des pays n'ont institué aucun droit au congé annuel payé.

Salaires minima et paiement en nature

Depuis 2010, peu de progrès ont été réalisés afin de garantir aux travailleurs domestiques un salaire minimum du même montant que celui versé aux autres travailleurs ou afin de limiter les paiements en nature pour les travailleurs domestiques. Une faible augmentation a pu être

2 Il est toutefois important de noter que ces résultats sont probablement influencés par la forte sous-estimation du nombre de travailleurs domestiques dans les pays à faible revenu.

observée concernant le nombre de travailleurs domestiques ayant droit à un salaire minimum du même montant que celui versé aux autres travailleurs (2,9 points de pourcentage) et à recevoir leur salaire minimum entièrement en espèces (7,2 points de pourcentage). Lors de l'adoption de la législation sur les salaires, la majorité des pays examinés (64,8 pour cent) prévoit un salaire minimum légal pour les travailleurs domestiques d'un montant au moins équivalent à celui des autres travailleurs. Parmi les pays dans lesquels les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum, environ la moitié prévoit un paiement en espèces uniquement. Par conséquent, 35 pour cent des travailleurs domestiques ont droit à un taux de salaire minimum d'un montant au moins équivalent à celui fixé pour les autres travailleurs, et 29 pour cent doivent recevoir ce salaire minimum en espèces.

Moins de progrès ont été réalisés dans ce domaine que dans les autres domaines. Dans un tiers des pays examinés, les travailleurs domestiques ne jouissent pas de droits égaux en matière de salaire minimum (9,3 pour cent) ou ne jouissent d'aucun droit en matière de salaire minimum (22,2 pour cent). Environ 41 millions de travailleurs domestiques ne bénéficient pas d'un salaire minimum légal.



**Les hommes
représentent près
d'un quart du secteur.**

Sécurité sociale (y compris congé de maternité et prestations de maternité en espèces)

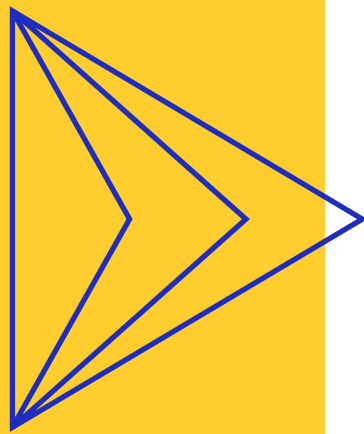
À l'échelle mondiale, en 2020, près de la moitié des travailleurs domestiques étaient couverts, en vertu de la législation, par au moins l'une des branches de la sécurité sociale. Les niveaux de couverture de la sécurité sociale varient selon la branche concernée. La branche de la sécurité sociale la plus souvent applicable, en vertu de la législation, aux travailleurs domestiques est celle concernant l'accès aux régimes de retraite (prévu par environ 50 pour cent des pays examinés).

La branche de la sécurité sociale la plus rarement applicable aux travailleurs domestiques est celle concernant les prestations de chômage, qui ne sont accordées aux travailleurs domestiques que dans 25 pour cent des pays examinés. Les pays ont souvent tendance à accorder des droits au congé de maternité (74,1 pour cent) et des prestations de maternité en espèces (68,5 pour cent) au moins équivalents à ceux accordés aux autres travailleurs. Les progrès réalisés depuis 2010 en la matière sont toutefois moins importants. En effet, les réformes juridiques mises en œuvre dans un certain nombre de pays ont permis une augmentation du nombre de travailleuses domestiques ayant droit à un congé de maternité (4,7 points de pourcentage) et à des prestations de maternité en espèces (3,6 pour cent) qui sont au moins équivalents à ceux accordés aux autres travailleurs.

Cependant, d'importantes lacunes subsistent dans d'autres branches de la sécurité sociale. En effet, seuls 6 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts par toutes les branches de la sécurité sociale; 46,5 pour cent n'ont pas droit à un congé de maternité; et 47,6 pour cent n'ont aucun droit en matière de prestations de maternité en espèces.

Quels sont les taux de couverture légale au niveau régional?

Des disparités subsistent entre les différentes régions quant à l'étendue de la couverture légale. Dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et Pacifique, la plupart des travailleurs domestiques demeurent exclus du champ d'application de la législation du travail. Les dispositions sur le temps de travail, les salaires et la protection de la maternité excluent les travailleurs domestiques de leur champ d'application ou prévoient des conditions moins favorables pour cette catégorie de travailleurs que pour les autres travailleurs en général. En revanche, dans les Amériques ainsi qu'en Europe et Asie centrale, les travailleurs domestiques sont presque tous couverts par la législation et bénéficient, dans la plupart des cas, de conditions qui ne sont pas moins favorables que celles prévues pour les autres travailleurs en général.



La part de l'emploi informel parmi les travailleurs domestiques est deux fois supérieure à celle observée pour les autres salariés.

Quelles sont les conditions de travail réelles des travailleurs domestiques?

Bien que des progrès aient été réalisés au niveau de la couverture légale, pour la plupart des travailleurs domestiques ces droits ne se sont pas encore concrétisés dans la pratique. D'importants déficits subsistent en matière de travail décent dans les domaines du temps de travail, des salaires et de la sécurité sociale. Seul 1 travailleur domestique sur 5 jouit effectivement d'une couverture de sécurité sociale liée à l'emploi. Il est peu probable que les travailleurs domestiques exécutent leur travail pendant les heures de travail hebdomadaires normales et ils sont davantage susceptibles de travailler pendant des heures de travail très courtes ou très longues par rapport aux autres salariés. Le fait de travailler en dehors des heures de travail dites «normales» a des répercussions sur le salaire et les prestations de sécurité sociale des travailleurs domestiques, qui sont parmi les salariés les moins rémunérés. À l'échelle mondiale, ils reçoivent une rémunération équivalant à 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés. Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage et les travailleurs domestiques migrants peuvent être particulièrement vulnérables aux mauvaises conditions de travail. En outre, les travailleurs domestiques sont souvent exposés à des risques chimiques, ergonomiques, physiques, psychosociaux et biologiques et sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement.

Combien de travailleurs domestiques sont des travailleurs informels et sont-ils davantage vulnérables?

Le taux élevé d'emploi informel dans le secteur du travail domestique (81,2 pour cent) témoigne de la vulnérabilité accrue des travailleurs domestiques. Environ 61,4 millions d'entre eux occupent un emploi informel, ce qui signifie qu'ils ne bénéficient d'aucune protection en matière

sociale ou du travail. La part de l'emploi informel parmi les travailleurs domestiques est deux fois supérieure à celle observée pour les autres salariés (39,7 pour cent) et elle reste nettement supérieure à la part de l'emploi informel observée pour l'ensemble des autres travailleurs, indépendamment de leur situation d'emploi (60,1 pour cent). Les travailleurs domestiques occupant un emploi informel sont exposés à certaines des pires conditions de travail. Ils gagnent en moyenne 37,6 pour cent de la rémunération mensuelle des salariés occupant un emploi formel.

Quelles sont les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur le travail domestique?

Les travailleurs domestiques sont parmi les plus touchés par les répercussions de la pandémie actuelle de COVID-19. Davantage de travailleurs domestiques ont perdu leur emploi ou subi une réduction drastique de leurs heures de travail et donc une diminution de leur salaire, par rapport aux autres salariés. En comparaison avec le dernier trimestre de 2019, le nombre de travailleurs domestiques a diminué, au deuxième trimestre de 2020, de 5 à 20 pour cent dans la plupart des pays européens examinés, d'environ 50 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes et de 70 pour cent au Pérou. À ce jour, la perte d'emplois parmi les travailleurs domestiques occupant un emploi informel est supérieure à celle observée pour l'ensemble des travailleurs domestiques et systématiquement supérieure à celle observée pour les autres catégories de salariés. Les travailleurs domestiques migrants logés au sein du ménage sont confrontés à des scénarios particulièrement extrêmes. Bien qu'ils fournissent des services essentiels à des clients souvent vulnérables, les travailleurs domestiques ont rarement des équipements de protection individuelle (EPI) à leur disposition. En outre, les

travailleurs domestiques occupant un emploi informel sont les moins susceptibles d'avoir accès aux mesures d'aide au revenu ou autres mesures d'urgence adoptées pour faire face à la pandémie de COVID-19.

Dans quelle mesure le déficit de travail décent peut-il être attribué à l'absence de législation ou à l'absence de mise en œuvre de la législation?

Dans ce rapport, l'informalité est utilisée en tant que principal indicateur de l'accès effectif aux droits et à la protection. Il existe trois sources d'informalité: l'exclusion du champ d'application du droit du travail et de la sécurité sociale, l'absence de mise en œuvre ou de respect des dispositions du droit du travail et de la sécurité sociale et le niveau insuffisant ou inadéquat de la protection offerte par la législation. En se basant sur les deux premières sources d'informalité, le rapport examine la mesure dans laquelle l'informalité est due uniquement à des lacunes au niveau de la mise en œuvre de la législation, ou à des lacunes au niveau de la législation elle-même, qu'il convient de combler avant de pouvoir ensuite se concentrer sur sa mise en œuvre.

Parmi les 61,4 millions de travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel, pour 66 pour cent d'entre eux un premier pas vers la formalisation requiert leur inclusion dans le champ d'application des régimes de retraite et des autres branches de la sécurité sociale ainsi que dans le champ d'application de toute législation du travail nécessaire pour leur permettre de jouir d'une protection et de droits appropriés. Les 34 pour cent restants sont couverts par la législation, mais occupent un emploi informel en raison de l'absence de mise en œuvre de la législation en pratique.

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

Dialogue social,
représentation des employeurs
et des travailleurs

- Sécurité du milieu de travail
- Gains adéquats
- Horaires décents
- Stabilité et sécurité du travail

→ Possibilités d'emploi

→ Sécurité sociale

→ Capacité de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale

→ Abolition du travail des enfants et du travail forcé

→ Égalité de chances et de traitement

Autonomisation

Arrivée

Travail décent

14,2 millions

← Les travailleurs domestiques ont accès à une protection effective

Comblar les déficits de mise en œuvre

← Les travailleurs domestiques sont couverts par des lois insuffisamment mises en œuvre dans la pratique

20,7 millions

Comblar les déficits de couverture légale

← Les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les lois du travail ni par celles relatives à la sécurité sociale

40,7 millions

Veiller à assurer des niveaux de protection adéquats

Reconnaissance de la relation de travail

Dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements

Départ

La voie à suivre : combler les lacunes au niveau de la législation et de sa mise en œuvre

Les paragraphes suivants contiennent des orientations sur la manière de combler les lacunes au niveau de la législation et de sa mise en œuvre, en se basant sur les mesures adoptées dans différents pays. Bien que les paragraphes soient organisés par thème, il est important que les mesures prises pour protéger les travailleurs domestiques soient adoptées de manière cohérente et globale dans tous les domaines couverts par la convention n° 189.

Reconnaissance des travailleurs domestiques dans le cadre de la législation

Nous avons pu observer une tendance croissante à inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application à la fois de la loi générale et des lois spécifiques du travail ou des réglementations connexes. Indépendamment de l'approche retenue, le dialogue social, notamment lorsqu'il prévoit la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que, le cas échéant, des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, a permis d'obtenir la reconnaissance des travailleurs domestiques dans le cadre de la législation et de leur garantir des niveaux de protection adéquats.

Temps de travail

La législation sur le temps de travail devrait être élaborée de manière cohérente avec les salaires minima applicables, en tenant compte des différentes modalités de travail existant dans le secteur du travail domestique. Plus particulièrement, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage n'ont pas toujours les mêmes droits que leurs homologues non logés. En effet, ils effectuent en général de plus longues heures de travail et sont davantage susceptibles de recevoir une partie de leur salaire en nature. Les efforts visant à combler les lacunes au niveau de la législation peuvent donc porter sur les heures de travail excessives des travailleurs domestiques logés au sein du ménage en fixant des périodes de

repos journaliers, en réglementant le paiement des heures supplémentaires et le repos compensatoire, ainsi qu'en limitant les paiements en nature. Le droit au repos doit également être respecté en veillant à ce que les travailleurs domestiques soient libres de disposer de leur temps de repos à leur guise, sans être obligés de rester au sein du ménage pendant les périodes de repos. Une réglementation appropriée doit être complétée par des campagnes publiques de sensibilisation et des outils permettant de faciliter le contrôle et l'application des réglementations sur le temps de travail. À cet égard, les relevés d'heures, les programmes de travail et les fiches de paie aident les travailleurs domestiques et leurs employeurs à s'entendre sur les horaires de travail, le temps de travail et le salaire versé. Ces outils font également office de justificatifs écrits permettant la mise en œuvre et le respect de la réglementation.

Salaires minima et paiement en nature

Au cours du processus visant à combler les lacunes au niveau de la législation, les gouvernements sont encouragés à consulter les partenaires sociaux en vue de fixer un niveau de salaire minimum approprié, en tenant compte des spécificités du secteur du travail domestique. À cette fin, il est nécessaire de disposer de données non seulement sur les travailleurs domestiques, mais également sur les ménages qui les emploient, leur répartition entre les différentes tranches de revenus, le pourcentage de leur revenu consacré au travail domestique et leur capacité de paiement. Afin de garantir le coût abordable de ces prestations et d'éviter d'éventuelles répercussions négatives sur l'emploi, certains pays ont opté pour une extension progressive de la couverture du salaire minimum. Dans un nombre restreint mais croissant de pays, ces salaires ont même été fixés par voie de négociation collective, ce qui s'avère très prometteur pour garantir des salaires adaptés au secteur. Cependant, si une politique bien conçue en matière de salaire minimum peut encourager le respect des dispositions en la matière, cela est rarement suffisant. Des efforts sont nécessaires pour sensibiliser le public aux salaires applicables. Comme certaines simulations ont permis de le démontrer, le respect strict du salaire minimum pour les travailleurs domestiques contribuera à réduire l'inégalité salariale globale, aura pour effet visible de réduire les inégalités entre les ménages et permettra de réduire la pauvreté relative à la fois parmi les familles des travailleurs domestiques et en général.

Sécurité sociale (y compris congé de maternité et prestations de maternité en espèces)

Le champ d'application de la législation en matière de sécurité sociale doit être étendu afin d'inclure les travailleurs domestiques. Leurs droits doivent également être suffisants – c'est-à-dire au moins équivalents à ceux accordés aux autres travailleurs en général – et prévoir un accès garanti, sous réserve de critères d'admissibilité appropriés. Les gouvernements doivent supprimer les barrières administratives, faciliter l'inscription auprès de plusieurs employeurs, simplifier les procédures d'inscription et de cotisation (notamment en ayant recours aux technologies numériques) et faciliter l'accès aux prestations. Les taux de cotisation doivent également être adaptés à la capacité des ménages employeurs et des travailleurs domestiques, tout en garantissant que les prestations dont bénéficient les travailleurs domestiques ne sont pas moins favorables que celles prévues pour les autres travailleurs en général. À cet égard, les subventions gouvernementales constituent un mécanisme important. La promotion des actions de sensibilisation, par le biais des inspections, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que par le recours à des campagnes d'information publiques, contribue à promouvoir le respect des dispositions applicables. Des données sur les comportements peuvent également aider à concevoir des systèmes qui tiennent compte du comportement des ménages en tant qu'employeurs de travailleurs domestiques, ainsi que du comportement des travailleurs domestiques eux-mêmes. Enfin, les mécanismes d'inspection doivent être adaptés afin d'encourager le respect des dispositions applicables au sein du secteur, y compris en prévoyant les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail peuvent être autorisés à entrer au sein des domiciles privés en tant que lieu de travail des travailleurs domestiques.

Sécurité et santé au travail

Les gouvernements devraient veiller à ce que les travailleurs domestiques soient couverts par les lois sur la SST, soit en incluant les travailleurs domestiques dans le champ d'application de ces lois, soit en adoptant des réglementations spécifiques pour ce secteur. Ces lois peuvent imposer aux ménages ou aux autres employeurs une obligation de sensibiliser les travailleurs

domestiques aux risques en matière de SST et de leur fournir des EPI et peuvent être complétées par des guides sur les risques et mesures de prévention à l'usage des autorités publiques, des employeurs et des travailleurs domestiques. L'application de ces lois peut être encouragée en prévoyant les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail peuvent être autorisés à entrer au sein des domiciles privés, ainsi qu'en renforçant la capacité des inspecteurs du travail à mener des actions de sensibilisation et à réaliser des inspections. En vue d'encourager ces mesures, les enquêtes relatives à la SST peuvent aider à déterminer la nature et l'ampleur des risques et contribuer à l'élaboration de politiques efficaces.

Violence et harcèlement

En tant que phénomène systématique profondément ancré dans les modèles de société, les actes de violence et de harcèlement contre les travailleurs domestiques doivent devenir inacceptables d'un point de vue à la fois juridique et social. Les travailleurs domestiques doivent être couverts par les lois sur le travail, la sécurité sociale et la SST, ainsi que par les lois sur l'égalité et la non-discrimination. Ces lois doivent couvrir toutes les formes de violence et de harcèlement auxquelles les travailleurs domestiques sont exposés dans le monde du travail. La mise en œuvre de la législation applicable implique de garantir l'accès à la justice: a) en renforçant la capacité des institutions à engager des poursuites en cas de violence et de harcèlement; b) en mettant à la disposition des travailleurs domestiques des moyens leur permettant de porter plainte ainsi que des mesures destinées à les protéger contre les représailles; c) en autorisant les organisations de défense des droits humains et autres organisations à dénoncer les cas de violence et de harcèlement; d) ainsi qu'en protégeant les personnes qui dénoncent ces abus. Le renforcement des capacités de mise en œuvre de la législation en donnant mandat aux inspecteurs du travail, aux juges et aux autres parties prenantes pour lutter contre la violence et le harcèlement fait partie des autres éléments clés permettant de garantir la justice pour les travailleurs domestiques. La «dénormalisation» de la violence et du harcèlement nécessite de sensibiliser le public par le biais de campagnes d'information, de guides, de matériels d'information et de lignes téléphoniques d'assistance.

La formalisation comme moyen de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

La formalisation est un moyen et une condition nécessaire pour parvenir à des conditions de travail et de vie décentes. En adoptant des politiques de formalisation, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT demande aux États Membres d'adopter des stratégies cohérentes et intégrées visant à faciliter la transition vers l'économie formelle, tout en ciblant simultanément différents facteurs de l'informalité.

Les gouvernements se sont efforcés de réduire les coûts financiers liés à la transition vers l'emploi formel en adoptant des mesures d'incitation fiscales, tels que des allègements fiscaux ou des subventions, et en simplifiant les procédures d'inscription et de versement des cotisations à la sécurité sociale, notamment grâce aux technologies numériques. Ils ont également cherché à augmenter les coûts en cas de non-respect de la législation, par le biais notamment de mesures punitives mises en œuvre par les autorités publiques compétentes. Des campagnes de sensibilisation ont été menées dans des pays du monde entier, souvent par les autorités publiques, mais également par des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris, le cas échéant, par des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques. La formation professionnelle et la professionnalisation peuvent également encourager l'emploi formel, notamment lorsque les instituts de formation servent également de lieu de recrutement pour les ménages employeurs, ces instituts pouvant alors se porter garants de la signature d'un contrat qui soit conforme au droit du travail en vigueur. Les institutions devraient, quant à elles, renforcer leurs responsabilités, leur efficacité et leur transparence et fournir des niveaux de prestations adéquats. Il s'agit là d'une condition essentielle pour renforcer la perception d'équité des institutions et accroître la volonté de formalisation, tout en posant les fondations d'un processus de formalisation durable.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que, le cas échéant, les organisations

de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques ont joué un rôle fondamental dans la formalisation du travail domestique: *a)* en fournissant des services à leurs membres; *b)* en participant au dialogue social en vue d'étendre les droits et les protections; *c)* en préconisant des mesures d'incitation et des subventions fiscales; *d)* en créant des institutions bipartites en vue de professionnaliser le travail domestique et garantir des prestations de sécurité sociale pour le secteur du travail domestique; *e)* ainsi qu'en aidant à promouvoir le respect de la législation applicable.

Se faire entendre et représenter

L'existence d'organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques doit être facilitée par la suppression des barrières à la liberté d'association. Des formations approfondies en leadership ont aidé les travailleurs domestiques à créer leurs propres organisations représentatives et à rassembler et conserver leurs membres. Les organisations de travailleurs ont également joué un rôle important en encourageant l'organisation des travailleurs domestiques, notamment en offrant des formations, des conseils et un soutien politique aux représentants des travailleurs domestiques afin qu'ils puissent représenter leur secteur dans le cadre du dialogue social.

L'existence d'organisations d'employeurs de travailleurs domestiques est une condition préalable nécessaire à la négociation collective et a également contribué au succès du dialogue social au-delà du cadre de la négociation collective. Ces organisations ont permis de réclamer plus facilement de manière conjointe des investissements publics accrus dans le secteur du travail domestique, comme moyen de concilier les intérêts des employeurs et des travailleurs.

Un avenir dans lequel le travail décent deviendrait une réalité pour les travailleurs domestiques doit se baser sur les progrès déjà accomplis par les organisations de travailleurs domestiques, les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques et les responsables politiques engagés en la matière. Le dialogue social est un instrument essentiel pour combler les déficits de travail décent auxquels sont encore exposés les travailleurs domestiques.

► Introduction

En 2011, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, le premier instrument juridique international consacré au travail domestique. Dans son préambule, la convention reconnaît la contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale et la sous-évaluation permanente du travail domestique. Considérant que les travailleurs domestiques font partie des travailleurs les plus marginalisés, la convention s'est fixé pour objectif de leur assurer un travail décent, au même titre que tous les autres travailleurs, tout en tenant compte des spécificités du secteur. Dès lors, de nombreux progrès ont été réalisés afin de permettre aux travailleurs domestiques d'accéder à un travail décent; toutefois, pour beaucoup trop de travailleurs de ce secteur, le travail décent n'est pas encore devenu une réalité.

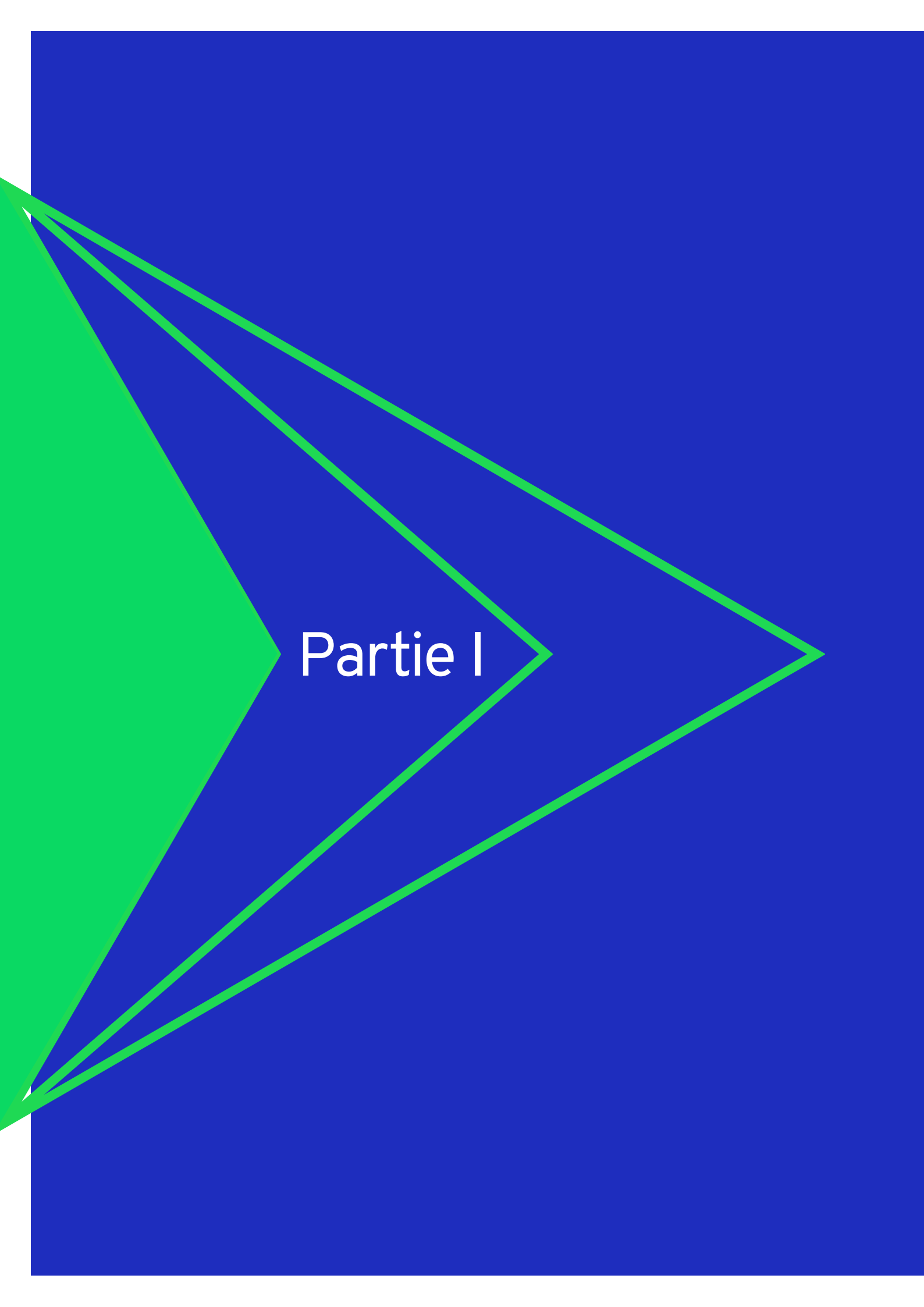
Peu de temps après l'adoption de la convention n° 189, l'OIT a rendu le rapport *Les travailleurs domestiques dans le monde* (OIT, 2013a), qui a permis de fournir une première estimation mondiale du nombre de travailleurs domestiques. Ce rapport a également apporté des estimations régionales ainsi qu'une estimation du pourcentage de travailleurs domestiques couverts par les principales lois sur le travail et la sécurité sociale applicables au temps de travail, aux salaires et à la protection de la maternité.

Ce rapport donne un aperçu de la situation des travailleurs domestiques aujourd'hui, dix ans après l'adoption de la convention. Dans la partie I de ce rapport (chapitres 1 et 2), nous présentons de nouvelles estimations mondiales et régionales sur le nombre de travailleurs domestiques, tels que définis par la convention n° 189, en nous appuyant sur une nouvelle approche statistique. Dans la partie II (chapitres 3 à 6), en prenant comme référence *Les travailleurs domestiques dans le monde*, nous examinons l'étendue de la couverture des travailleurs domestiques par la législation (c'est-à-dire leur inclusion dans le champ d'application des principales lois sur le travail et la sécurité sociale) et évaluons les progrès réalisés depuis l'adoption de la convention en ce qui concerne le temps de travail, les salaires, le

congé de maternité et les prestations en nature. Ce rapport comprend également de nouvelles données sur l'étendue de la couverture par la législation en matière de sécurité sociale de façon plus générale.

Si les données suggèrent que des progrès significatifs ont été réalisés en matière de couverture juridique, il subsiste d'importantes lacunes dans sa mise en œuvre et des déficits de travail décent. La partie III (chapitres 7 à 11) propose de nouvelles estimations de la couverture effective des travailleurs domestiques (c'est-à-dire s'ils peuvent effectivement bénéficier dans la pratique des protections et des droits garantis par la législation) au niveau du temps de travail, des salaires et de la protection en matière de sécurité sociale. Nous abordons également la situation des travailleurs domestiques en termes de sécurité et de santé au travail (SST) ainsi que de violence et de harcèlement au travail. Nous présentons ensuite une nouvelle estimation de l'étendue de l'informalité dans le travail domestique, avec son incidence sur les déficits de travail décent. De plus, ce rapport fournit une mesure de la part des travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel en raison du défaut de mise en œuvre des lois et politiques applicables, ou pour lesquels des lacunes juridiques doivent être comblées avant que la question de la mise en œuvre puisse être traitée.

Les résultats exposés dans la partie III mettent en lumière certains des défis à relever en vue de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Pour chacun de ces enjeux, nous présentons les bonnes pratiques qui permettent de combler les lacunes au niveau de la législation et de sa mise en œuvre dans chacun des domaines d'action couverts. Chaque chapitre de la partie III, en particulier le chapitre 10, aborde le thème du rôle déterminant de la parole, de la représentation et du dialogue social pour parvenir à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Le chapitre 11 examine de nouvelles données sur l'impact du COVID-19 qui montrent combien la pandémie a affecté l'emploi et les conditions de travail des travailleurs domestiques en général, et des travailleurs domestiques informels en particulier.



Partie I

The background is a solid blue color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner. A thin green line starts from the bottom-left and extends towards the bottom-right corner, parallel to the blue diagonal line.

Statistiques mondiales et régionales

Définitions, sources et méthodologie

La réalisation d'une estimation globale du nombre de travailleurs domestiques exige une compréhension claire et partagée de la notion de «travailleurs domestiques» ainsi qu'une méthodologie commune pour identifier ces travailleurs domestiques dans les enquêtes nationales. L'article 1 de la convention n° 189 prévoit une définition juridique internationale et donc un cadre conceptuel dans lequel développer cette méthodologie. Cependant, les enquêtes nationales ont souvent failli à identifier tous les travailleurs domestiques répondant à la définition proposée par la convention n° 189. Dans le but d'aligner les définitions juridiques et statistiques, la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a mis à jour la définition statistique du travail domestique et des travailleurs domestiques en 2018, dans le cadre de sa résolution qui concernait les statistiques sur les relations de travail. L'approche adoptée dans ce rapport s'inscrit principalement dans la continuité de la définition établie par la convention n° 189, mais elle utilise également pour identifier les travailleurs domestiques l'association de critères recommandée dans la norme statistique.

Les estimations actuelles s'efforcent de prendre en compte non seulement les travailleurs domestiques employés directement par les ménages, mais aussi ceux qui travaillent pour des prestataires de services ou par leur intermédiaire. Par conséquent, les estimations présentées dans ce rapport devraient donner une illustration plus précise et plus fiable du nombre de travailleurs domestiques dans le monde. Les paragraphes qui suivent expliquent la méthodologie adoptée; ils sont complétés par une annexe méthodologique (annexe 4) qui guide le lecteur à travers les différentes étapes et lui montre les principales différences entre la méthodologie actuelle et les travaux précédents.

Définition des travailleurs domestiques prévue par la convention n° 189

Lorsque l'OIT a examiné l'adoption d'une nouvelle norme sur le travail domestique en 2010, les délégués à la Conférence internationale du Travail ont consacré beaucoup de leur temps à la définition des termes «travail domestique» et «travailleur domestique». L'objectif était d'inclure tous les travailleurs domestiques, mais la diversité des définitions du terme «travailleur domestique» dans le monde constituait un défi pour le comité, qui souhaitait adopter une position uniforme. Un groupe de travail tripartite a été désigné pour soumettre des propositions pour examen. Après avoir présenté la proposition de définition au comité, le rapporteur du groupe de travail a indiqué qu'il avait été «convenu que les définitions devaient être inclusives, afin de garantir que tous les travailleurs domestiques ayant besoin de protection puissent bénéficier de l'application de la convention» (OIT, 2010a, 19/34). En effet, ces négociations ont abouti à une définition large du travail domestique, qui est aujourd'hui inscrite à l'article 1 de la convention n° 189:

- a) l'expression **travail domestique** désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- b) l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.»

L'analyse de certaines des formulations de cette disposition révèle toute l'ampleur du champ d'application qui était prévu. Il convient tout d'abord de noter que le «travail domestique» n'est pas défini par la nature des tâches effectuées. Alors que les travailleurs domestiques sont généralement chargés du ménage, de la cuisine, de la garde des enfants et des soins aux personnes âgées ou handicapées, ainsi que du jardinage, de

la conduite de véhicules et du gardiennage du domicile des particuliers, la réalité est que les tâches varient selon les pays et dans le temps. Dans certains pays, par exemple, les professeurs particuliers et les entraîneurs sportifs entrent dans la définition du travail domestique¹. Les travailleurs domestiques fournissent également une série de services de soins indirects et directs au sein de ou pour un ménage privé (OIT, 2018a) (voir encadré 0.1). Compte tenu de cette hétérogénéité des tâches, il a été défini que la caractéristique déterminante du travail domestique était le lieu de travail, c'est-à-dire le foyer du ménage.

Une deuxième nuance de la définition du travail domestique dans la convention n° 189 est qu'il peut être effectué soit au sein d'un ménage, soit pour un ménage. La formulation ainsi choisie sert à élargir le champ d'application de deux manières: dans un premier temps, pour garantir que les personnes qui travaillent en dehors de locaux, comme les chauffeurs, sont aussi couvertes; dans un second temps, pour garantir la couverture des personnes qui fournissent des services aux ménages par l'intermédiaire de tiers. Lors des discussions préliminaires à l'adoption de cette disposition, il a été indiqué que la convention devait s'appliquer aux personnes employées directement par un ménage ou employées par une agence (OIT, 2010b, 12/31; Fudge et Hobden, 2018). Cette disposition ainsi que l'absence de définition d'un «employeur» laissent la possibilité d'inclure les travailleurs domestiques qui travaillent pour le compte de prestataires de services, y compris les plateformes numériques, ou par leur intermédiaire.

Une troisième dimension essentielle de l'article 1 de la convention n° 189 est que le travail domestique peut être effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages. L'inclusion de lieux de travail multiples vise à garantir la couverture des travailleurs domestiques qui

fournissent des services à plusieurs ménages sur une période donnée, généralement sur une base horaire ou quotidienne. Bien que l'article 1 c) exclue les personnes qui n'effectuent un travail domestique que de manière occasionnelle ou sporadique, son objectif n'était pas d'exclure les travailleurs domestiques qui travaillent dans le cadre d'accords de travail ponctuels à titre professionnel. C'est pourquoi il convient de se reporter au travail domestique effectué dans le cadre d'une relation de travail. En effet, le rapporteur du groupe de travail tripartite chargé d'élaborer la définition a déclaré: «Il n'était pas dans l'intention du texte proposé [...] d'exclure les travailleurs journaliers, les travailleurs à temps partiel ou ceux qui travaillaient de manière irrégulière [...] si ces travailleurs effectuaient un travail domestique en tant que profession» (OIT, 2010b, 12/32). La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a depuis adressé plusieurs demandes directes aux gouvernements pour confirmer la nécessité d'y inclure les travailleurs occasionnels lorsque le travail domestique est effectué à titre professionnel².

En résumé, la convention n° 189 établit un cadre général pour comprendre le travail domestique. Elle démontre une volonté d'inclusion, en définissant le travail domestique comme un travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages, dans le cadre d'une relation de travail et sur une base professionnelle. Ainsi, elle protège les personnes qui vivent au sein du ménage ou en dehors de celui-ci, qui travaillent sur une base horaire, quotidienne, mensuelle ou autre, pour un seul ou plusieurs ménages et qui sont employées soit par le ménage, soit par l'intermédiaire d'un prestataire de services. Quelles que soient les modalités de travail, le facteur qui les rassemble est que leurs activités sont exercées au sein de ou pour des ménages privés.

1 Voir, par exemple, les Émirats arabes unis, qui incluent également les dresseurs de faucons privés dans le champ d'application de la loi fédérale n° 10 de 2017 sur le travail domestique.

2 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2017, publiée à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail (2018): convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011 – Paraguay (ratification: 2013). Voir aussi OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019): convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011 – Finlande (ratification: 2015).

► **Encadré 0.1. Le travail domestique comme activité de soins de proximité**

Les travailleurs domestiques sont les travailleurs du secteur des services à la personne qui travaillent au sein de ou pour un ou plusieurs ménages sur une base professionnelle (OIT, 2018a). L'inclusion des travailleurs domestiques dans l'économie des services à la personne reconnaît le fait que les travailleurs domestiques fournissent des services et des biens qui sont socialement nécessaires à l'entretien des ménages et au bien-être des familles, le plus souvent sous la forme d'activités de soins directs ou indirects. Un rapport publié par l'Organisation internationale du Travail a adopté une définition bien établie des soins de proximité, lesquels se composent de deux types d'activités qui ne s'excluent pas mutuellement. Tout d'abord les activités de soins à la personne directs, en face-à-face, comme nourrir un bébé, aider une personne âgée à prendre un bain, fournir des soins de santé fondamentaux, aider à la mobilité et aux activités de la vie quotidienne (OIT, 2020c) ou enseigner aux jeunes enfants. En tant que tels, les soins directs dans le travail domestique comprennent les services d'assistance, principalement pour les personnes ayant un certain niveau de dépendance, comme les jeunes enfants, les personnes âgées, les personnes en convalescence ou les personnes handicapées, qui leur permettent de rester à domicile. Ensuite, les activités de soins indirects, qui n'impliquent pas de soins à la personne en face-à-face, comme le ménage, la cuisine, la lessive et d'autres tâches d'entretien ménager qui constituent les conditions préalables à la prestation de soins personnels. Les activités de soins indirects, même si elles ne nécessitent pas de contact direct avec les membres du foyer, permettent à ces derniers de vivre dans un environnement sûr et sain. Elles viennent donc compléter les activités de soins directs (Duffy, 2005 ; Razavi, 2007; Budlender, 2008).

Concevoir le travail domestique comme un travail de soins de proximité peut conduire à ce que certaines professions se situent à l'intersection des soins à la personne/de l'assistance sociale, des soins de santé et du travail domestique, en particulier lorsque les prestations sont fournies par un prestataire de services ou par son intermédiaire. Ce segment de chevauchement a des implications sur la manière dont elles sont prises en compte dans les statistiques nationales. Statistiquement parlant, par exemple, les travailleurs du soin à autrui qui fournissent des services aux ménages par l'intermédiaire d'un prestataire de services sont susceptibles d'être considérés comme des travailleurs du secteur de la santé et de l'action sociale. Alors que, s'ils fournissent les mêmes services lorsqu'ils sont employés directement par les ménages, ils peuvent être comptés comme des travailleurs domestiques. Pourtant, dans les deux cas, ils entrent dans le champ d'application et la définition des travailleurs domestiques au sens de la convention n° 189.

Les estimations que nous présentons dans ce rapport ont cherché à inclure tous les travailleurs domestiques qui fournissent des services de soins directs et indirects.

Définition statistique du travail domestique

Les estimations données dans ce rapport présentent les «travailleurs domestiques» selon la définition de la 20^e CIST, qui a été adoptée en 2018 pour s'aligner plus scrupuleusement sur la définition énoncée dans la convention n° 189. Cette définition statistique concerne :

- a les salariés domestiques, c'est-à-dire tous les travailleurs directement engagés comme

salariés par des ménages pour fournir à ceux-ci des services principalement destinés à leur consommation, quelle que soit la nature des services fournis;

- b les travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services; et
- c les fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit (voir OIT, 2018b, paragr. 103-109).

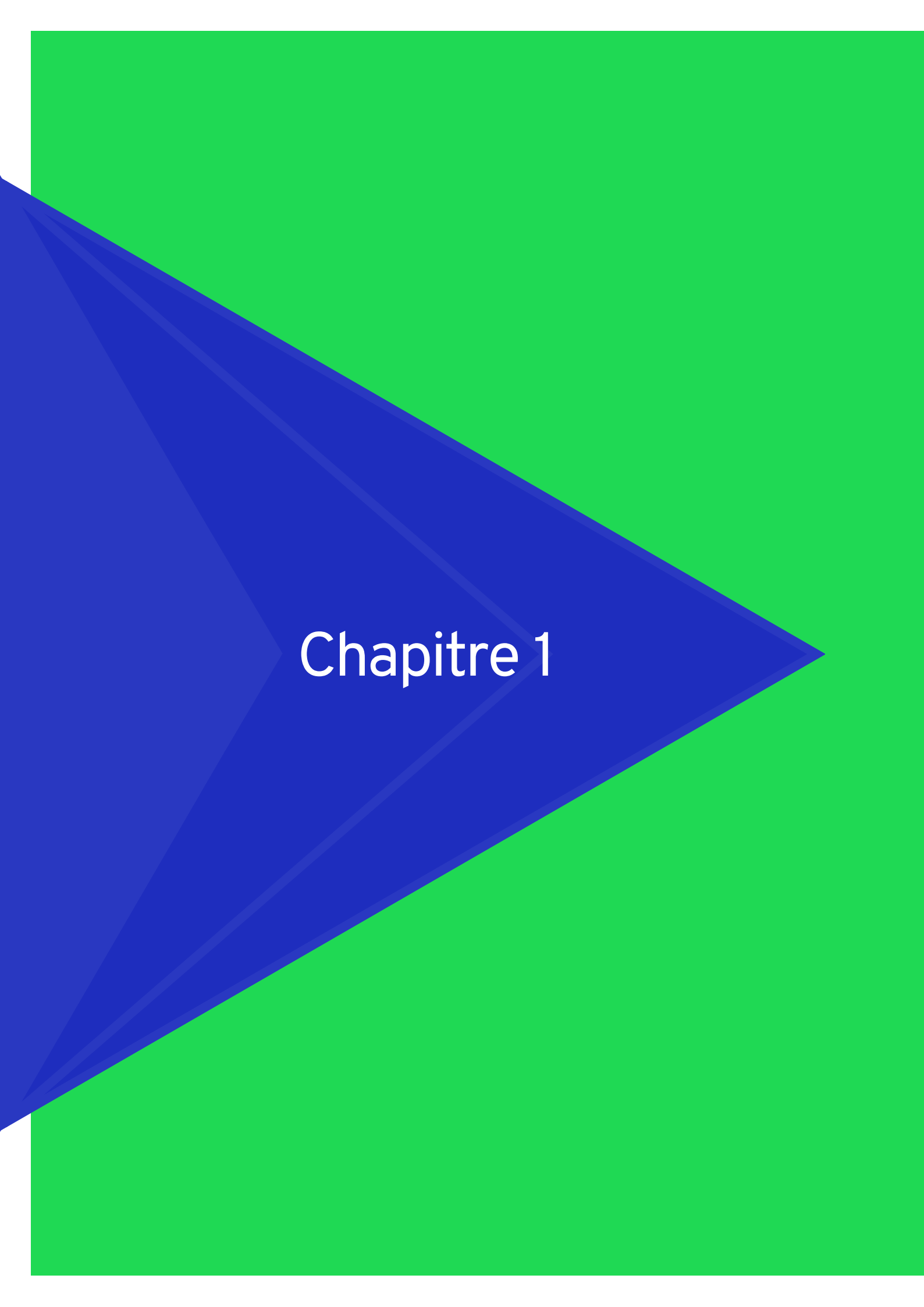
La nouvelle définition statistique s'harmonise en grande partie avec la définition juridique fournie par la convention n° 189. Il convient de souligner une distinction importante: la définition statistique englobe explicitement les travailleurs domestiques qui travaillent en tant que «travailleurs indépendants ou travailleurs non salariés dépendants»³. Dans certaines circonstances, les travailleurs domestiques sont considérés comme «travailleurs indépendants ou travailleurs non salariés dépendants». De plus, lorsqu'ils répondent aux sondages nationaux, certains travailleurs domestiques sont parfois amenés à se déclarer comme travailleurs indépendants⁴ quel que soit leur statut juridique réel. En outre, dans les enquêtes nationales il n'est pas possible de faire la distinction entre les travailleurs domestiques qui se déclarent à juste titre comme travailleurs indépendants et ceux qui le font à tort. Une analyse préliminaire des données disponibles a montré que seule une très faible proportion de travailleurs domestiques (4,7 pour cent du nombre total de travailleurs domestiques) se déclarent comme travailleurs indépendants sans tenir compte de leur statut juridique réel. À ce titre, pour les présentes estimations et afin de respecter les directives internationales tant statistiques que juridiques, les travailleurs domestiques qui se déclarent comme travailleurs indépendants (catégorie c) de la définition statistique ci-dessus) ont également été comptés comme salariés. Ces estimations couvrent donc: les travailleurs domestiques employés directement par un ou plusieurs ménages, logés ou non au sein du foyer; les travailleurs domestiques employés par un prestataire de services ou par son intermédiaire; et les travailleurs domestiques qui fournissent des services de soins directs ou indirects. Les estimations ne prennent pas en compte les travailleurs domestiques âgés de moins de 15 ans (voir encadré 1.2, chapitre 1).

Afin d'améliorer la comparabilité internationale, une approche commune a été appliquée à chaque pays lors du traitement des microdonnées qui servaient à identifier les travailleurs domestiques (voir annexe 4). Par conséquent, les statistiques sont, dans la mesure du possible, comparables d'un pays et d'une région à l'autre; mais les estimations faites par le BIT du nombre de travailleurs domestiques par pays (présentées à l'annexe 5) peuvent différer des estimations nationales, lorsqu'elles existent. Contrairement aux estimations faites les années précédentes, la plupart⁵ des estimations actuelles sont produites sur la base de microdonnées plutôt que de données publiées. Au total, les ensembles de microdonnées des enquêtes originales sur la main-d'œuvre et les ménages qui étaient disponibles dans 145 pays et territoires (complétées par les données publiées par dix pays) ont été utilisées pour réaliser les estimations mondiales et régionales (voir les détails par pays sur les sources utilisées à l'annexe 3; et voir le tableau A4.3 pour la couverture par région à l'annexe 4). Ces pays représentent 95,4 pour cent de l'emploi mondial. Les estimations mondiales du nombre et de la proportion de travailleurs domestiques se réfèrent à 2019 pour les travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus qui considèrent le travail domestique comme leur emploi principal.



Les estimations regroupent les travailleurs domestiques employés directement par les ménages et ceux qui sont employés par un prestataire de services ou par son intermédiaire.

- 3 Les «travailleurs non salariés dépendants» sont définis comme suit: «des personnes qui travaillent dans le cadre de dispositions contractuelles de nature commerciale (mais pas dans le cadre d'un contrat d'emploi) pour fournir des biens ou des services pour ou au nom d'une autre unité économique. Ce ne sont pas des salariés de cette unité économique, mais ils dépendent d'elle pour l'organisation et l'exécution de leur travail, leur revenu ou l'accès au marché. Ce sont des travailleurs dont la rémunération dépend d'un profit et qui dépendent d'une autre entité exerçant un contrôle sur leurs activités productives et qui bénéficie directement du travail qu'ils effectuent.» Voir OIT 2018b, paragr. 35.
- 4 D'un point de vue statistique, les «travailleurs domestiques qui se déclarent comme indépendants» englobent ceux qui ont un «degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérés comme des travailleurs indépendants dans la législation nationale»; ils regroupent également les entrepreneurs dépendants qui ne bénéficient pas d'une telle autonomie, telle que définie dans OIT, 2018b, paragr. 35.
- 5 Les données publiées sont utilisées pour un nombre défini de pays ou territoires: Allemagne, Arabie saoudite, Australie, Bahreïn, Hong-kong (Chine), Koweït, Malaisie et Qatar.

The background consists of a large green triangle pointing downwards, which is partially overlaid by a blue triangle pointing upwards. The intersection of these two triangles creates a central area where the text is located.

Chapitre 1

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the bottom-right.

Estimations mondiales et régionales

► Vue d'ensemble mondiale

En 2019, au moins 75,6 millions d'hommes et de femmes âgés de 15 ans et plus dans le monde étaient employés comme travailleurs domestiques. Ce chiffre représente les populations combinées du Cap, de Hong-kong (Chine), de New York, de Mexico et de São Paulo ¹.

Le travail domestique est une source d'emplois considérable: à l'échelle mondiale, un peu plus de 1 travailleur sur 50 occupe un emploi de travailleur domestique, ce qui représente 2,3 pour cent de l'emploi total dans le monde. Si l'on considère uniquement les salariés, ce chiffre double presque: 1 salarié sur 25 (4,5 pour cent) occupe un emploi de travailleur domestique.

Ces estimations, qui datent de 2019, ne tiennent pas compte des pertes d'emploi pendant la pandémie de COVID-19. Si les travailleurs domestiques ont été impactés de diverses manières par la pandémie, l'une de ses principales conséquences a concerné la réduction du temps de travail et les pertes d'emploi résultant de la peur et de la mobilité restreinte associées aux mesures de confinement. Le chapitre 11 présente l'impact de la pandémie sur l'emploi, le temps de travail et les salaires des travailleurs domestiques, dans les pays pour lesquels des données étaient disponibles.

Le poids du travail domestique en tant que source d'emplois varie à travers le monde. Le travail domestique constitue de loin la plus grande part de l'emploi total dans les États arabes, où les travailleurs domestiques représentent 12,3 pour cent de tous les travailleurs et 14,8 pour cent de tous les salariés (figure 1.1, graphique B). Les travailleurs domestiques représentent également une part importante des salariés en Afrique (7,3 pour cent), en Amérique latine et dans les Caraïbes (8,4 pour cent), en Asie et Pacifique (4,6 pour cent). En revanche, ils ne représentent que 1 pour cent des salariés en Europe et Asie centrale.

Pour plus de détails sur la comparabilité des estimations mondiales et régionales du BIT dans le temps, voir l'encadré 1.1.

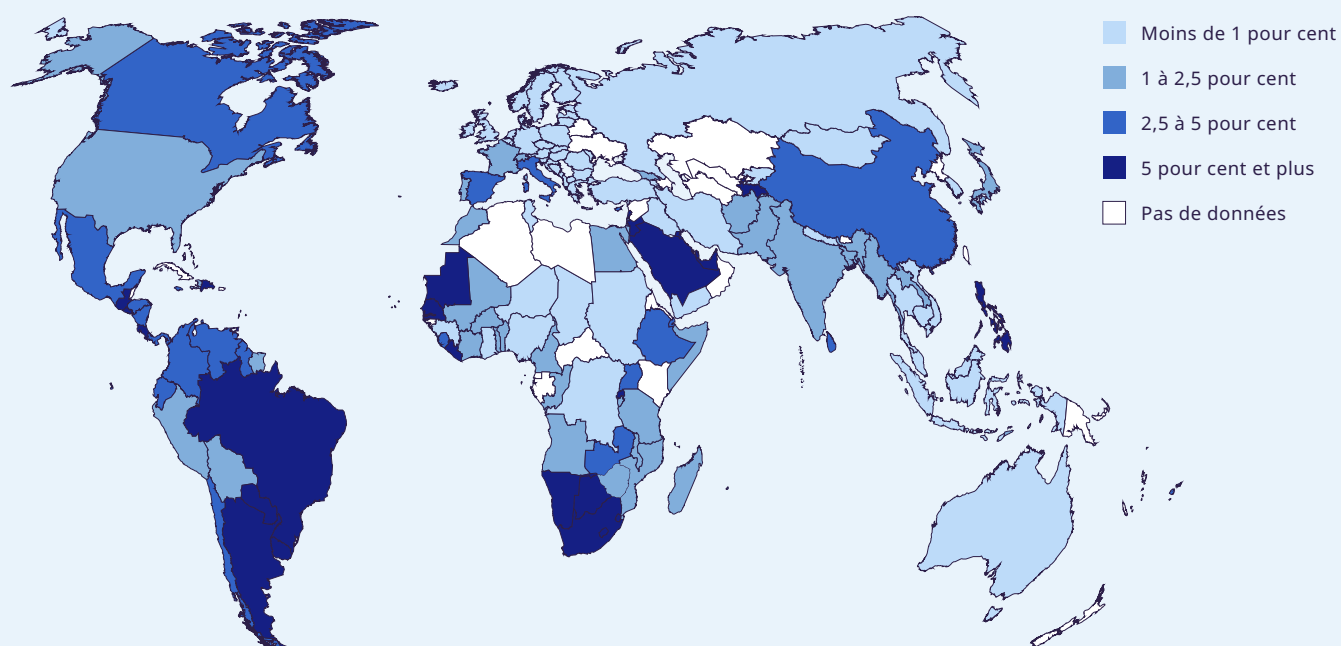


Il existe 75,6 millions de travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus dans le monde, soit 2,3 pour cent de l'emploi total ou 4,5 pour cent des salariés.

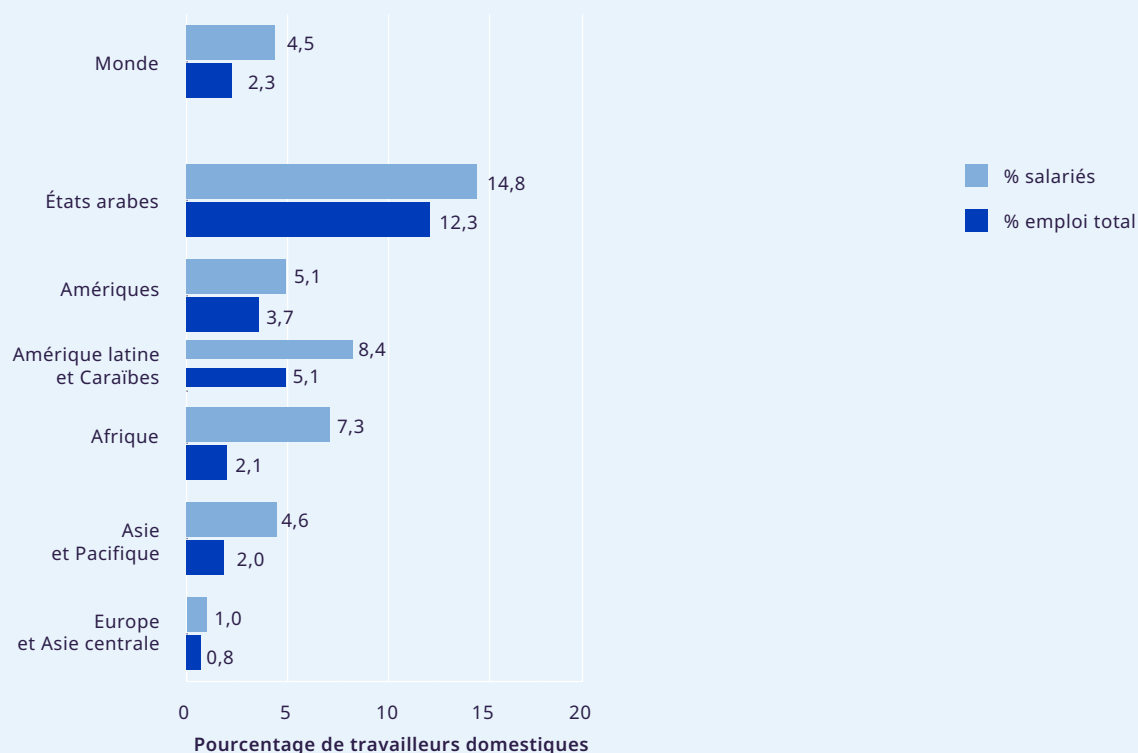
¹ D'après des statistiques tirées du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-HABITAT), [base de données mondiale des métropoles 2020](#).

► **Figure 1.1. Pourcentage de travailleurs domestiques dans l'emploi total et parmi les salariés, 2019**

Graphique A.
Pourcentage de travailleurs domestiques dans l'emploi total



Graphique B.
Estimations mondiales et régionales du pourcentage de travailleurs domestiques dans l'emploi total et parmi les salariés



Note: Calculs du BIT. Voir la méthodologie, le nombre de pays couverts et la représentation dans la section méthodologique de la partie I et à l'annexe 4; les sources de données détaillées à l'annexe 3; les données par pays pour la dernière année disponible à l'annexe 5; les chiffres mondiaux et régionaux pour 2019 à l'annexe 6; et la classification des pays/territoires par région à l'annexe 2.

► **Encadré 1.1. Comparabilité des estimations mondiales et régionales du BIT dans le temps**

Depuis 2013, le BIT a réalisé trois estimations du nombre mondial de travailleurs domestiques. Les améliorations progressives de la qualité des données et les degrés d'exigence pour chaque estimation réalisée signifient que les données que l'on retrouve à travers ces estimations ne sont pas directement comparables. Les premières estimations du BIT, publiées en 2013 et fondées sur des données de 2010, faisaient état de 52,6 millions de travailleurs domestiques (OIT, 2013a). Cette première initiative prenait largement appui sur les données officielles publiées par les bureaux nationaux de statistiques, avec un petit nombre de pays seulement dans lesquels les données avaient été calculées à partir d'ensembles de microdonnées. Dans sa deuxième estimation, produite en 2015, le BIT fait état de 68 millions de travailleurs domestiques dans le monde; toutefois, dans ce cas, les ensembles de microdonnées utilisés et les estimations faites prenaient pour référence la population active (c'est-à-dire à la fois les chômeurs et les travailleurs employés) (OIT, 2015g). Les résultats n'étaient donc pas comparables à ceux du premier rapport. D'autres estimations ont été réalisées en 2018 pour évaluer la part du travail domestique au sein du secteur des soins à la personne (OIT, 2018a). Cette démarche a abouti à une estimation de 70 millions de travailleurs domestiques; toutefois, dans ce cas, la taille des effectifs domestiques a été comparée à la population employée, y compris les salariés, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux.

Nous avons à nouveau cherché à améliorer la qualité et la précision des estimations actuelles, en renonçant à une comparaison stricte avec les estimations produites pour 2010. En plus d'inclure les classifications professionnelles afin de mieux refléter l'ensemble des travailleurs domestiques tels que définis par la convention n° 189, ces estimations assimilent également tous les travailleurs domestiques indépendants en tant que salariés afin de correspondre à la définition et au champ d'application établis par la convention n° 189, qui prévoit que le travail domestique est effectué dans le cadre d'une relation de travail. En vue de permettre une certaine comparabilité avec les estimations précédentes, ce chiffre a ensuite été comparé au nombre de salariés et au nombre de personnes ayant un emploi.

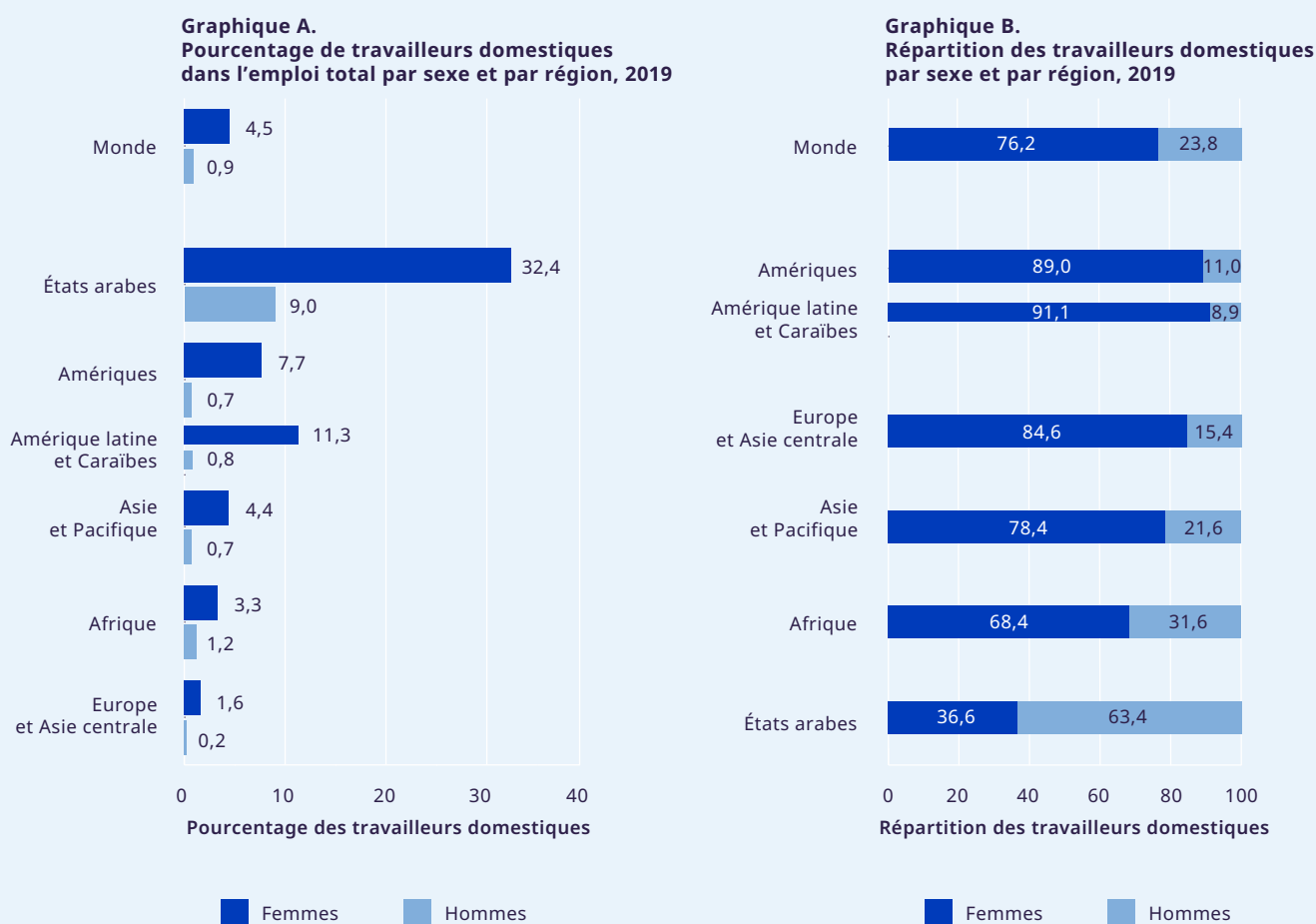
Les femmes dominent le secteur: moins d'un quart des travailleurs domestiques sont des hommes.

Le travail domestique demeure un secteur à dominante féminine, employant 57,7 millions de femmes, qui représentent 76,2 pour cent des travailleurs domestiques (figure 1.2, graphique B).

Les travailleuses domestiques sont plus nombreuses que les travailleurs domestiques dans presque tous les pays et dans toutes les régions, à l'exception des États arabes, la part la plus élevée étant celle des Amériques (avec 89 pour cent).

Le secteur reste également une importante source d'emplois pour les femmes. À l'échelle mondiale, les travailleuses domestiques représentent 1 femme sur 22, soit 4,5 pour cent de l'emploi féminin total (figure 1.2, graphique A). Les femmes salariées sont particulièrement susceptibles d'être employées comme travailleuses domestiques, puisqu'une femme salariée sur 12 (8,8 pour cent) occupe un emploi de travailleuse domestique.

► **Figure 1.2. La dimension du genre**



Note: Voir la figure 1.1.

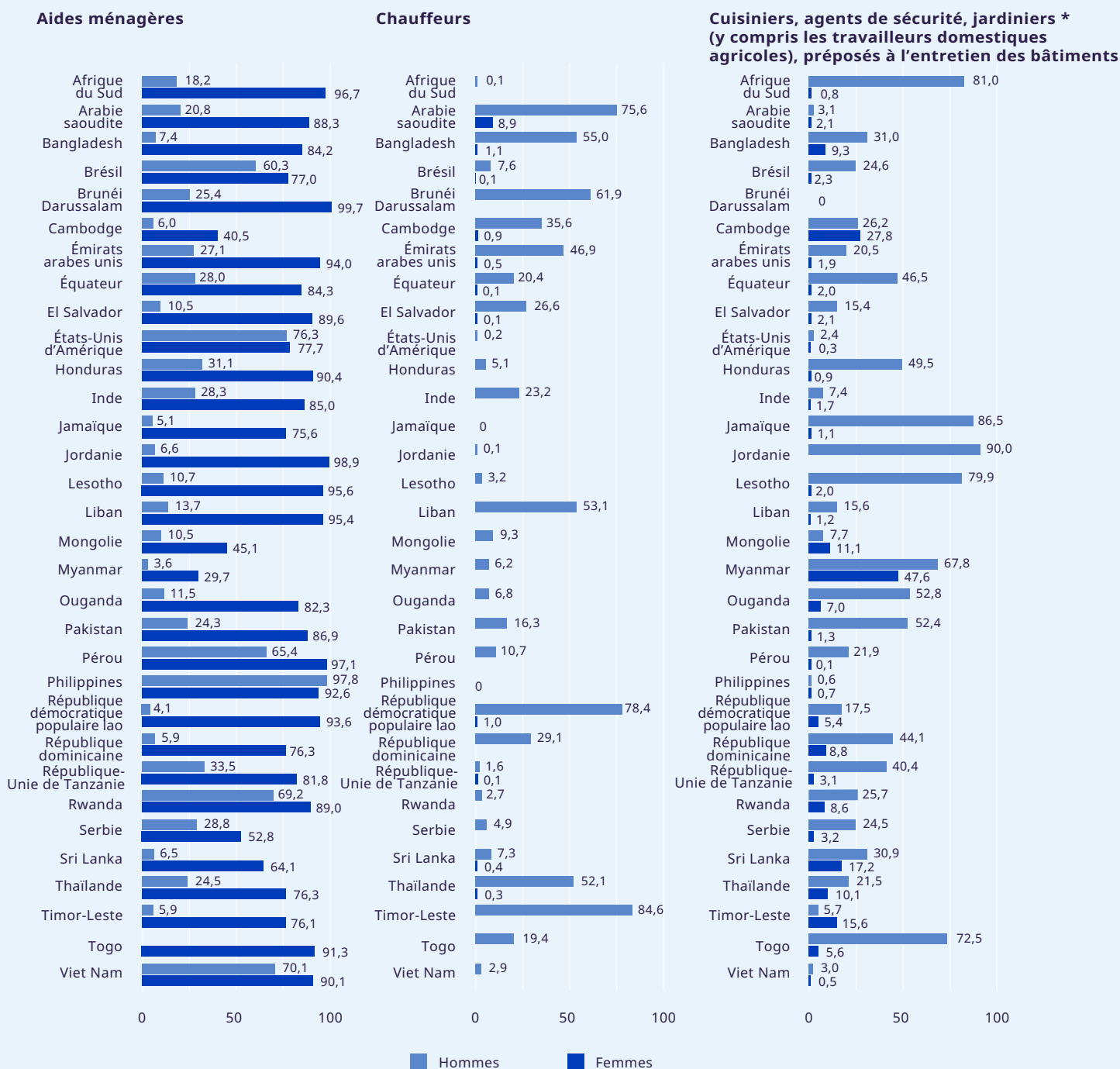
Environ 1 femme salariée sur 3 est une travailleuse domestique dans les États arabes, et près de 1 sur 5 en Amérique latine et dans les Caraïbes (voir annexe 6, tableau A6.1). La propension des femmes à devenir travailleuses domestiques est tellement supérieure à celle des hommes qu'elle fait plus que compenser la participation restreinte des femmes au marché du travail. Les femmes dominent clairement le secteur, puisque moins de 1 travailleur domestique sur 4 (18 millions) est un homme. Dans les faits, les hommes sont plus nombreux que les femmes dans les États arabes (63,4 pour cent) et représentent une part presque égale en Asie méridionale (42,6 pour cent). Toutefois, ce secteur représente une source d'emplois beaucoup plus faible pour les hommes en général: seuls 0,9 pour cent des hommes employés le sont comme travailleurs domestiques (figure 1.2, graphique A).

Dans la plupart des pays pour lesquels des données étaient disponibles, il existe une discrimination assez nette entre les hommes et les femmes dans les emplois les plus typiques du travail domestique. À quelques exceptions près, les travailleuses domestiques sont des aides ménagères ou fournissent des soins directs, tandis que les travailleurs domestiques sont plutôt employés comme chauffeurs, cuisiniers, jardiniers, préposés à l'entretien des bâtiments et agents de sécurité. En outre, les professions des travailleurs domestiques masculins sont plus diverses et, dans certains cas, sont associées à des petits travaux plus qu'à des professions bien définies (figure 1.3).

► **Figure 1.3. Discrimination professionnelle fondée sur le genre chez les travailleurs domestiques, 2019**

Graphique A.

Répartition des travailleuses et travailleurs domestiques par profession, 2019 (pourcentage)



* Notamment les travailleurs domestiques agricoles, qui représentent une part importante des travailleurs domestiques masculins dans certains pays (10 pour cent au Cambodge et au Rwanda, et environ 50 pour cent ou plus en Afrique du Sud, au Lesotho, au Myanmar et en Ouganda. Voir le détail des sources pour les pays et les années à l'annexe 3. Le critère de sélection des pays est fondé sur la disponibilité des données par professions détaillées.

Figure 1.3. (suite)

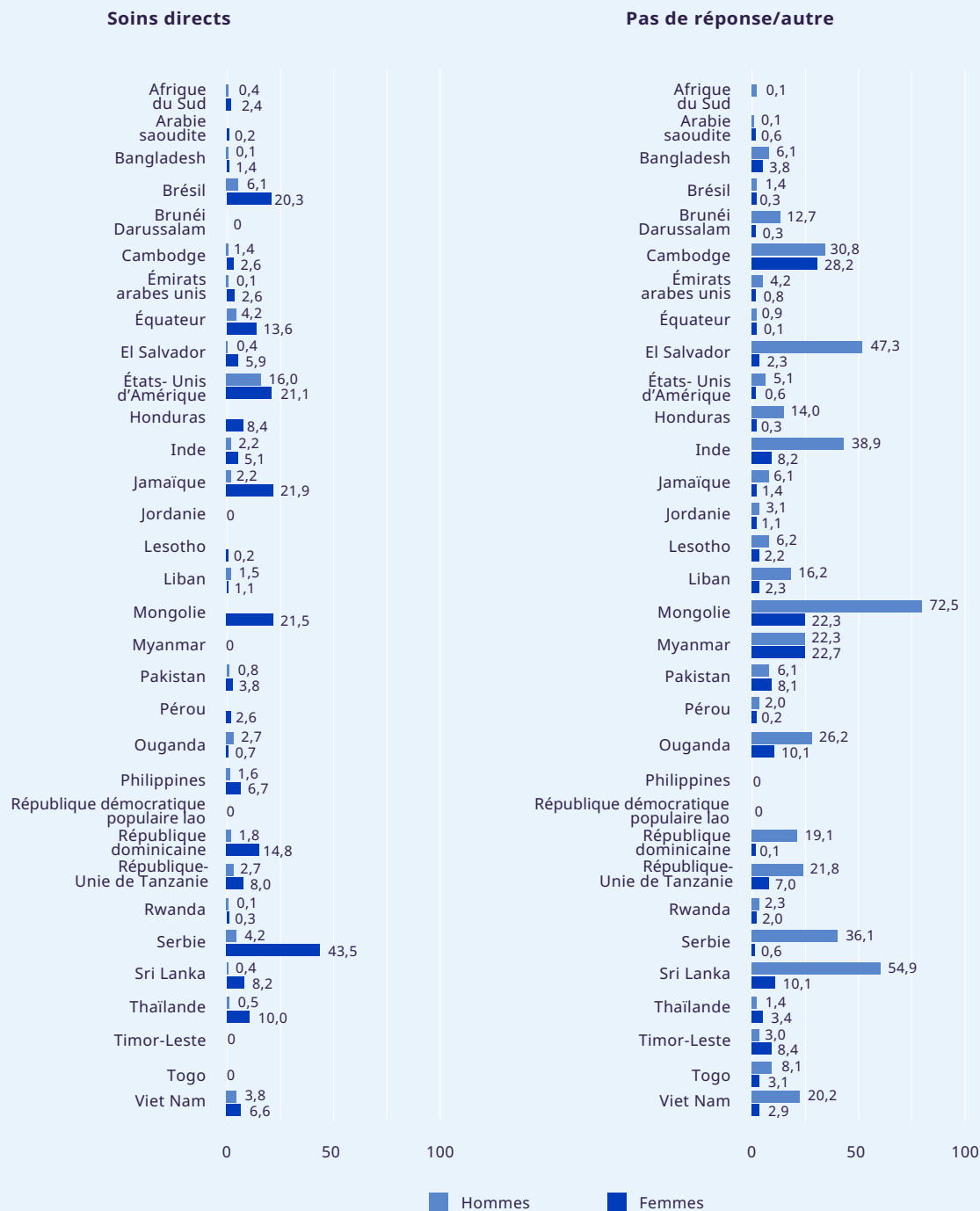


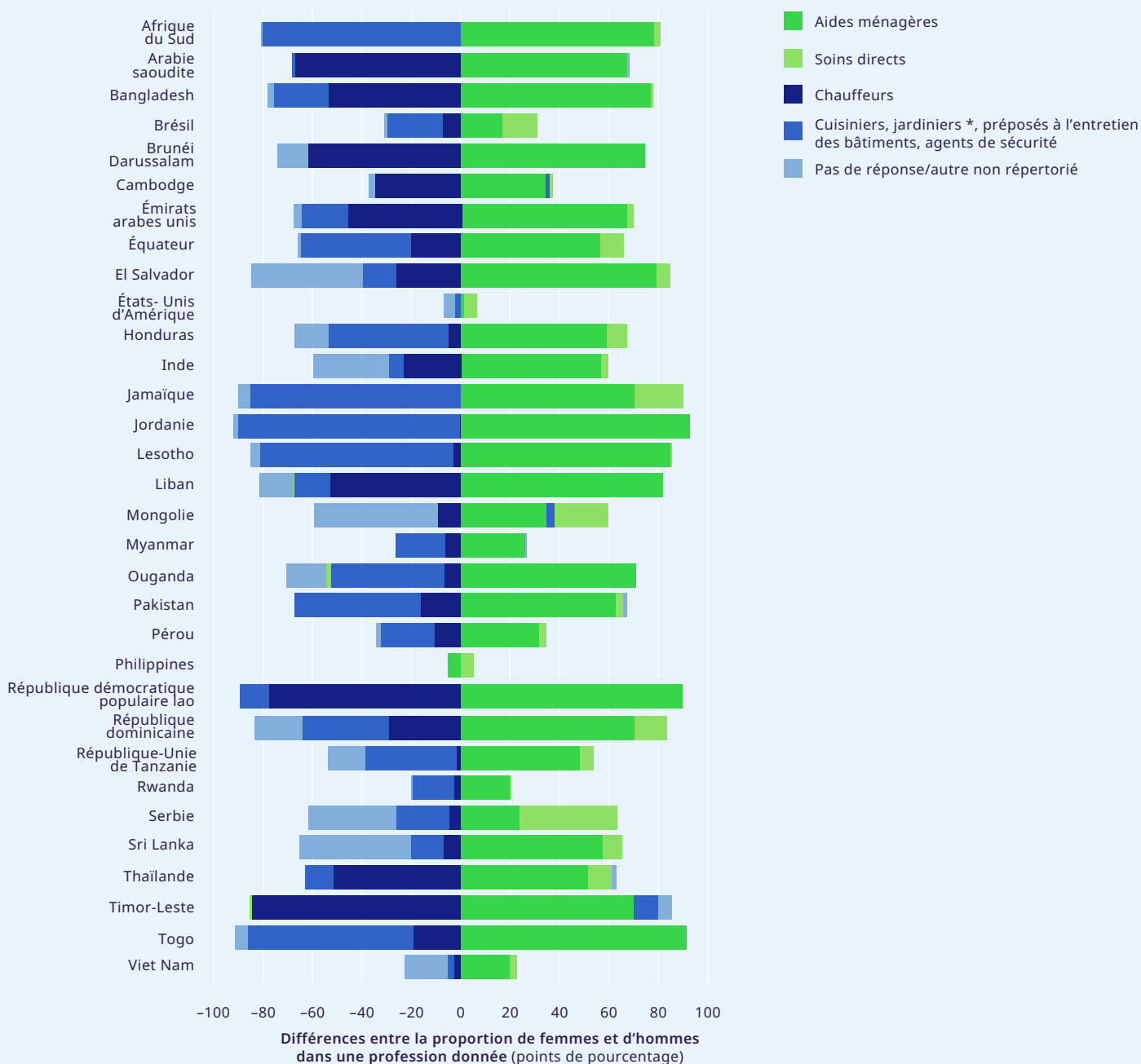
Figure 1.3. (fin)

Graphique B.

Différences professionnelles entre les travailleuses et les travailleurs domestiques (points de pourcentage)

**Proportion d'hommes dans la profession X
> Proportion de femmes dans la même profession**

**Proportion de femmes dans la profession X
> Proportion d'hommes dans la même profession**



* Notamment les travailleurs domestiques agricoles, qui représentent une part importante des travailleurs domestiques masculins dans certains pays (10 pour cent au Cambodge et au Rwanda, et environ 50 pour cent ou plus au Lesotho, au Myanmar, en Afrique du Sud et en Ouganda. Voir le détail des sources pour les pays et les années à l'annexe 3. Le critère de sélection des pays est fondé sur la disponibilité des données par professions détaillées.

Note: Graphique A. La somme de ces professions chez les travailleurs domestiques est respectivement égale à 100 pour les femmes et les hommes.

Graphique B. La longueur des barres représente la mesure dans laquelle certaines professions exercées par les travailleurs domestiques sont propres au genre. On la mesure par la différence entre les femmes et les hommes dans les proportions de travailleurs domestiques pour des professions données. Une valeur positive (sur le côté droit de la figure) signifie que la proportion de travailleuses domestiques dans une profession donnée est plus élevée que la proportion correspondante de travailleurs domestiques masculins. En revanche, des valeurs négatives, comme indiquées sur le côté gauche, reflètent des professions dans lesquelles les travailleurs domestiques masculins sont surreprésentés.

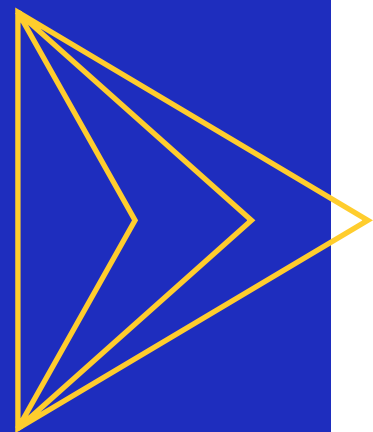
Graphiques A et B. Le détail des sources de données est disponible à l'annexe 3.

La majorité des travailleurs domestiques occupent un emploi informel

Sur les 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde, 61,4 millions (81,2 pour cent) occupent un emploi informel. La proportion considérable de travailleurs domestiques ayant un emploi informel est un indicateur fort du peu de travailleurs domestiques qui bénéficient de droits et de protection dans la pratique. D'un point de vue statistique, les travailleurs domestiques sont considérés comme participant de l'emploi informel principalement si ni eux ni leurs employeurs ne versent de cotisations à la sécurité sociale. Afin de pouvoir cotiser à la sécurité sociale, les travailleurs domestiques doivent être couverts par la législation du travail et de la sécurité sociale, et le cadre de leur relation de travail doit être reconnu. Dans les parties II et III de ce rapport, nous effectuons une analyse approfondie de ces indicateurs d'informalité et des conséquences de l'emploi informel ainsi que des bonnes pratiques pour formaliser le travail domestique².

Voir l'encadré 1.2 pour le détail des enfants et des jeunes gens qui participent au travail domestique.

2 Les chapitres 3 à 6 de la partie II de ce rapport présentent des estimations détaillées du pourcentage de travailleurs domestiques couverts par les principales lois sur le travail et la sécurité sociale et donc, par contraste, le pourcentage de ceux qui demeurent dans l'emploi informel en raison de l'absence d'une telle couverture légale. Au chapitre 9 de la partie III, nous présentons des estimations détaillées du pourcentage de travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel, en identifiant la source de leur déficit de protection, y compris l'étendue des lacunes de la couverture juridique (absence ou inadéquation de cette couverture) et l'informalité liée aux lacunes de sa mise en œuvre.



Sur les 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde, 81,2 pour cent occupent un emploi informel.

La part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques est deux fois plus importante que chez les autres salariés.

► Encadré 1.2. Recensement des enfants dans le travail domestique

Les évaluations présentées dans ce rapport comprennent à l'heure actuelle les travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus. Il convient toutefois de noter que des millions d'enfants et de jeunes gens effectuent un travail domestique dans le monde. Les estimations les plus récentes montrent que 7,1 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans sont engagés dans le travail domestique. Ce chiffre compte 4,1 millions d'enfants âgés de 5 à 11 ans, 1,1 million d'enfants âgés de 12 à 14 ans et 2 millions d'enfants âgés de 15 à 17 ans. Les filles représentent un pourcentage relativement plus faible des enfants et des jeunes que des adultes travailleurs domestiques. Néanmoins, elles continuent d'en représenter la majorité: 61 pour cent sont des filles et 39 pour cent sont des garçons. La perpétuation des responsabilités et rôles traditionnels des femmes, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du foyer, ainsi que la perception du service domestique comme faisant partie de l'«apprentissage» de la femme en vue de l'âge adulte et du mariage contribuent au maintien du travail domestique des enfants comme une des formes du travail des enfants. Les conditions d'informalité telles que l'exclusion de la protection du travail et de la protection sociale créent également des conditions propices au travail des enfants.

Les travailleurs domestiques, en particulier les enfants, sont très vulnérables aux abus, harcèlements et violences physiques, sexuelles, psychologiques ou autres, car leur lieu de travail est éloigné du regard du public et ils n'ont en général pas de collègues. Les travailleurs logés au sein du ménage et les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement touchés. La convention n° 189 de l'OIT, en accord avec la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, exige des États Membres qu'ils prennent des mesures pour garantir aux travailleurs domestiques une protection efficace contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence. En plus de souligner la nécessité d'éradiquer du travail domestique le travail des enfants, il convient d'accorder une attention particulière aux besoins spécifiques des enfants travailleurs domestiques, en l'occurrence ceux qui ont dépassé l'âge minimum légal d'admission à l'emploi ou au travail et âgés de moins de 18 ans (OIT, 2017b).

Source: OIT et UNICEF (2021).

Comprendre la nature du travail domestique et sa demande

L'importance des effectifs de travailleurs domestiques dépend d'une série de facteurs liés à l'offre ainsi qu'à la demande. La recherche a déjà permis d'étayer certains des facteurs qui poussent les femmes et les hommes à chercher un emploi de travailleur domestique. Certains des plus marqués sont la pauvreté, la nécessité de générer davantage de revenus pour leurs familles et l'absence d'opportunités d'emploi (Anderson, 2000; Blofield, 2012). Dans certains cas, ces mêmes facteurs poussent les femmes et les hommes à devenir travailleurs domestiques

loin de chez eux, dans les centres urbains de leur pays d'origine ou dans d'autres pays, avec la promesse d'un revenu plus élevé (Parreñas, 2000; Lutz, 2011; Michel et Peng, 2017).

Ce qui est moins bien établi, c'est l'impact de l'ampleur et de la nature de la demande de travail domestique. À ce jour, il n'existe que très peu d'études qui analysent le moteur de la demande de travail domestique. Des recherches ont été menées sur cette question dans le secteur des services à la personne. Elles ont montré que le nombre de travailleurs domestiques dans un pays est corrélé: aux taux de dépendance; à la présence et à la nature des politiques de soins au sein des différents régimes de soins de santé; et aux normes culturelles en matière de statut social et d'inégalités (OIT, 2018a). Les taux de

dépendance et les politiques de soins déterminent l'importance des effectifs, principalement en raison de la nature des services fournis par les travailleurs domestiques pour répondre aux besoins des ménages en matière de soins directs et indirects. En effet, les travailleurs domestiques constituent une part importante (18 pour cent) des travailleurs du secteur des services à la personne (voir encadré 0.1). Leur travail aide des millions de leurs employeurs, les femmes notamment, à participer activement au marché du travail. Selon les estimations du BIT, 647 millions de personnes en âge de travailler, des femmes dans la grande majorité (606 millions), sont en marge du marché du travail du fait de responsabilités familiales. Dans les pays à revenu intermédiaire, le travail du soin à autrui non rémunéré est la raison la plus fréquemment citée pour expliquer l'inactivité des femmes sur le marché du travail. Dans les faits, les femmes y consacrent en moyenne 3,2 fois plus d'heures que les hommes, et ce chiffre augmente considérablement avec la présence d'enfants au sein du ménage (OIT, 2018a).

Les mêmes recherches ont révélé que la présence et la nature des politiques de soins influent également sur le nombre de travailleurs domestiques employés directement par les ménages. Lorsque les pays ont investi considérablement dans des politiques de soins, la part de ces travailleurs est plus faible. Dans des pays comme le Danemark, la Finlande, la Norvège, les Pays-Bas et la Suède, qui ont des niveaux élevés d'emplois, publics pour la plupart, dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, les pourcentages de travailleurs domestiques employés directement par les ménages sont en général plus faibles. De nombreux pays d'Europe et d'Amérique du Nord, qui s'appuient davantage sur les mécanismes du marché et bénéficient d'une certaine aide publique pour la prestation de services de soins, suivent un schéma similaire. En revanche, dans les pays où les taux d'emploi dans d'autres segments du secteur des soins sont moyens à élevés, les travailleurs domestiques employés directement par les ménages représentent une part beaucoup plus importante de l'emploi dans ce secteur. C'est le cas dans plusieurs pays d'Amérique du Sud, ainsi que dans quelques autres pays comme l'Afrique du Sud, l'Arabie saoudite et le Koweït. Les

travailleurs domestiques représentent également une proportion élevée de l'emploi dans les pays où les niveaux d'emploi dans d'autres segments du secteur des soins sont faibles, comme plusieurs pays d'Afrique et d'Amérique centrale, ainsi que la Chine, l'Indonésie et le Sri Lanka. Enfin, les travailleurs domestiques représentent une faible proportion de l'emploi dans certains pays où les taux d'emploi dans le secteur des soins sont faibles ou moyens. Dans plusieurs pays d'Europe de l'Est et d'Asie occidentale, la faible part de l'emploi dans le travail domestique est en partie liée au fait que le secteur public assure ces services. Dans certains pays à faible revenu d'Afrique et d'Asie, par ailleurs, l'emploi dans le secteur des soins, y compris le travail domestique, est globalement faible (OIT, 2018a).



L'importance du secteur du travail domestique est notamment corrélée aux inégalités de revenus: les travailleurs domestiques sont surreprésentés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, et cela tient principalement à la présence de grands pays présentant à la fois une forte proportion de travailleurs domestiques et des coefficients de Gini parmi les plus élevés.

Alors que l'embauche de travailleurs domestiques a été corrélée à la plus grande participation des femmes au marché du travail, dans certains cas les travailleurs domestiques sont embauchés principalement pour permettre aux membres du foyer, en particulier les femmes, de s'exonérer des tâches et corvées domestiques pénibles. Il est plus probable que ce soit le cas dans les pays où le retrait des femmes du marché du travail est associé au statut social (Rao, 2011, 762).

Enfin, certaines recherches suggèrent que l'importance du secteur du travail domestique est notamment corrélée aux inégalités de revenus. Avec pour référence le coefficient de Gini, les recherches menées par le BIT ont révélé que plus le niveau d'inégalité des revenus est élevé, plus la main-d'œuvre domestique constitue une part importante de l'emploi total (OIT, 2018a). Ces résultats sont compatibles avec la répartition des travailleurs domestiques dans les groupes de revenus des pays (figure 1.4). Les travailleurs domestiques sont surreprésentés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure: plus de la moitié (53,1 pour cent) de l'ensemble des travailleurs domestiques se trouvent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, contre 46,8 pour cent de l'ensemble des salariés. La surreprésentation des travailleurs domestiques tient principalement à la présence de grands pays présentant à la fois une forte proportion de travailleurs domestiques et des coefficients de Gini parmi les plus élevés³, comme

l'Argentine et le Brésil⁴. Ces inégalités sont également notables entre les pays, ce qui explique la part élevée de travailleurs domestiques dans les États arabes, la majorité étant des migrants originaires de pays plus pauvres prêts à accepter des salaires relativement bas.

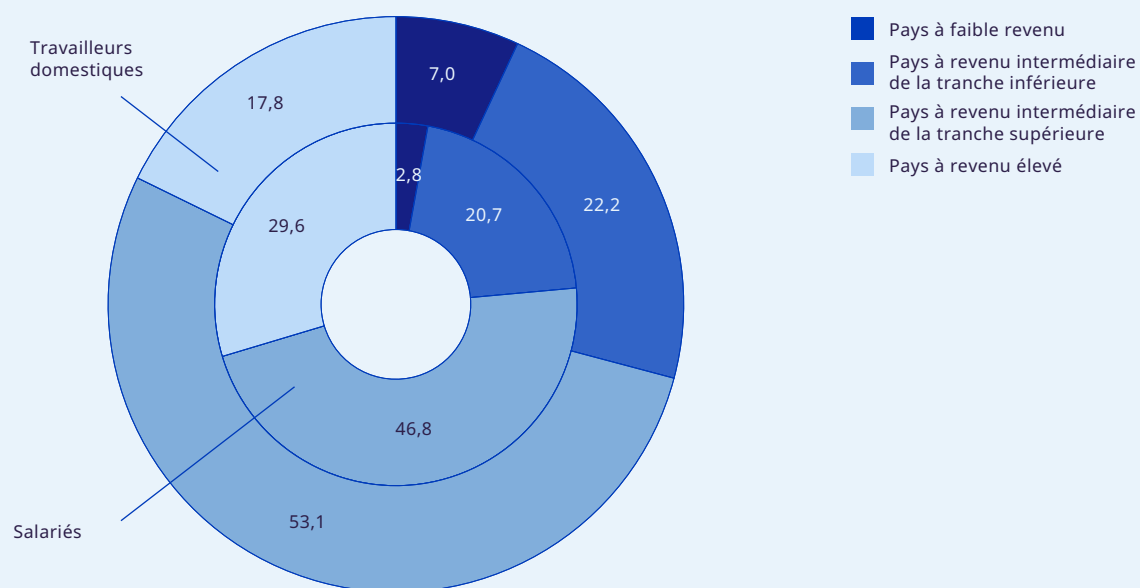
Une autre façon de comprendre la relation entre les inégalités de revenus et la demande de travail domestique est de considérer la volonté du travailleur d'accepter une offre d'emploi à un salaire donné et la volonté et la capacité de l'employeur de payer pour des services. En d'autres termes, dans les pays où les niveaux d'inégalité des revenus sont les plus élevés, la demande de travail domestique est motivée, du moins en partie, par le fait qu'il existe un grand nombre de personnes prêtes à accepter des salaires relativement bas, qui sont payées par un nombre suffisamment important de ménages ayant la capacité d'employer des travailleurs domestiques (OIT, 2018a). Les niveaux plus élevés d'informalité et les faibles niveaux de respect des responsabilités légales qui découlent de la relation de travail sont également susceptibles de contribuer à l'ampleur de la demande de travail domestique, car ils rendent plus abordable pour les ménages l'emploi de travailleurs domestiques. À l'inverse, dans les économies plus développées, où les salaires et les taux de conformité sont plus élevés, moins de ménages sont en mesure de se permettre d'employer des travailleurs domestiques à plein temps⁵.

3 Il est toutefois important de noter que ces résultats sont probablement biaisés par la forte sous-estimation du nombre de travailleurs domestiques dans les pays à faible revenu.

4 L'Argentine et le Brésil représentent respectivement 3,5 et 15,8 pour cent du nombre total de travailleurs domestiques dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et 1,7 et 7,7 pour cent du nombre total de salariés. La Chine est majoritaire dans ce groupe de pays, avec 56 pour cent des travailleurs domestiques et 51,3 pour cent du total des salariés, mais ce n'est pas la raison principale de la surreprésentation des travailleurs domestiques.

5 Pour plus d'informations sur les salaires des travailleurs domestiques et la capacité de rémunération des ménages, voir chapitre 7.

► **Figure 1.4. Répartition des travailleurs domestiques par rapport à la répartition des salariés par groupe de revenus des pays, 2019 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 1.1.

► Rôle des prestataires de services

Comme évoqué dans l'introduction de la partie I, nous avons adopté une nouvelle approche pour représenter non seulement les travailleurs domestiques employés directement par les ménages, mais aussi ceux qui sont employés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire. Les prestataires de services peuvent être des agences d'emploi publiques et privées. Lorsqu'ils sont soumis à une réglementation appropriée, ils jouent un rôle important dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en faisant correspondre emplois disponibles et travailleurs dûment qualifiés. Cependant, certaines préoccupations ont été exprimées quant au rôle croissant d'agences d'emploi sans scrupules, d'intermédiaires de travail informels et d'autres opérateurs agissant

en dehors du cadre légal et réglementaire, qui visent en particulier les travailleurs peu qualifiés. Diversifier les méthodes statistiques pour comptabiliser avec plus de précision le nombre de travailleurs domestiques qui travaillent par l'intermédiaire de prestataires de services peut aider à développer une compréhension et une analyse plus justes de la situation de ces travailleurs. En raison du manque de données pour un nombre considérable de pays, il n'a pas été possible de réaliser une estimation complète à l'aide de cette méthode; toutefois, des exemples au niveau national montrent la potentielle différence de taille du secteur en fonction des deux approches statistiques. Des exemples sont fournis dans chaque section régionale du chapitre 2 ci-après; le tableau complet est fourni à l'annexe 7.

► Encadré 1.3. Estimation du nombre de travailleurs domestiques en Chine

En Chine, le recours à plusieurs sources d'information a permis de confirmer la pertinence du nombre absolu de travailleurs domestiques estimé sur la base des données de l'enquête sur les ménages du CHIP (Projet sur le revenu des ménages en Chine) 2014. Selon les données de l'enquête, il y avait 22 millions de travailleurs domestiques en Chine en 2014, ce qui se traduit par une estimation de 21,9 millions en 2019 (compte tenu de l'évolution de l'emploi total). Selon les dernières estimations provenant de sources de données secondaires, le nombre de travailleurs domestiques varie entre 20,34 millions dans les entreprises de services domestiques en 2014 (selon les registres du ministère du Commerce) et 24,77 millions en 2012 (Association chinoise de services à domicile) ou 30 à 35 millions (selon le «Rapport sur l'emploi et la consommation dans le marché politique chinois» (58.com, une plateforme de services pour la vie domestique leader en Chine) et le Centre de services sociaux de Beijing Hongyan).

En ce qui concerne la composition par genre, toutes ces sources convergent pour mettre en évidence une écrasante majorité de femmes parmi les travailleurs domestiques (de 75 à plus de 90 pour cent selon les sources), ce qui n'est pas le résultat initial obtenu à partir des données d'enquête disponibles. La démarche adoptée a consisté à appliquer la proportion moyenne de femmes parmi les travailleurs domestiques, en considérant la proportion moyenne observée en Asie orientale sans la Chine (90,5 pour cent) et en Asie et Pacifique sans la Chine (71,5 pour cent).

Sources: Outre les données de l'enquête (voir annexe 3), les registres du ministère du Commerce (voir Minghui, 2017); Centre de services sociaux de Beijing Hongyan, «Après le coronavirus, la Chine doit venir en aide à ses travailleurs domestiques», 2020; et Chine, «China National Government Market Employment and Consumption Report», qui constitue une référence de données permettant au secteur d'étudier le «côté offre» et le «côté demande» du marché domestique.

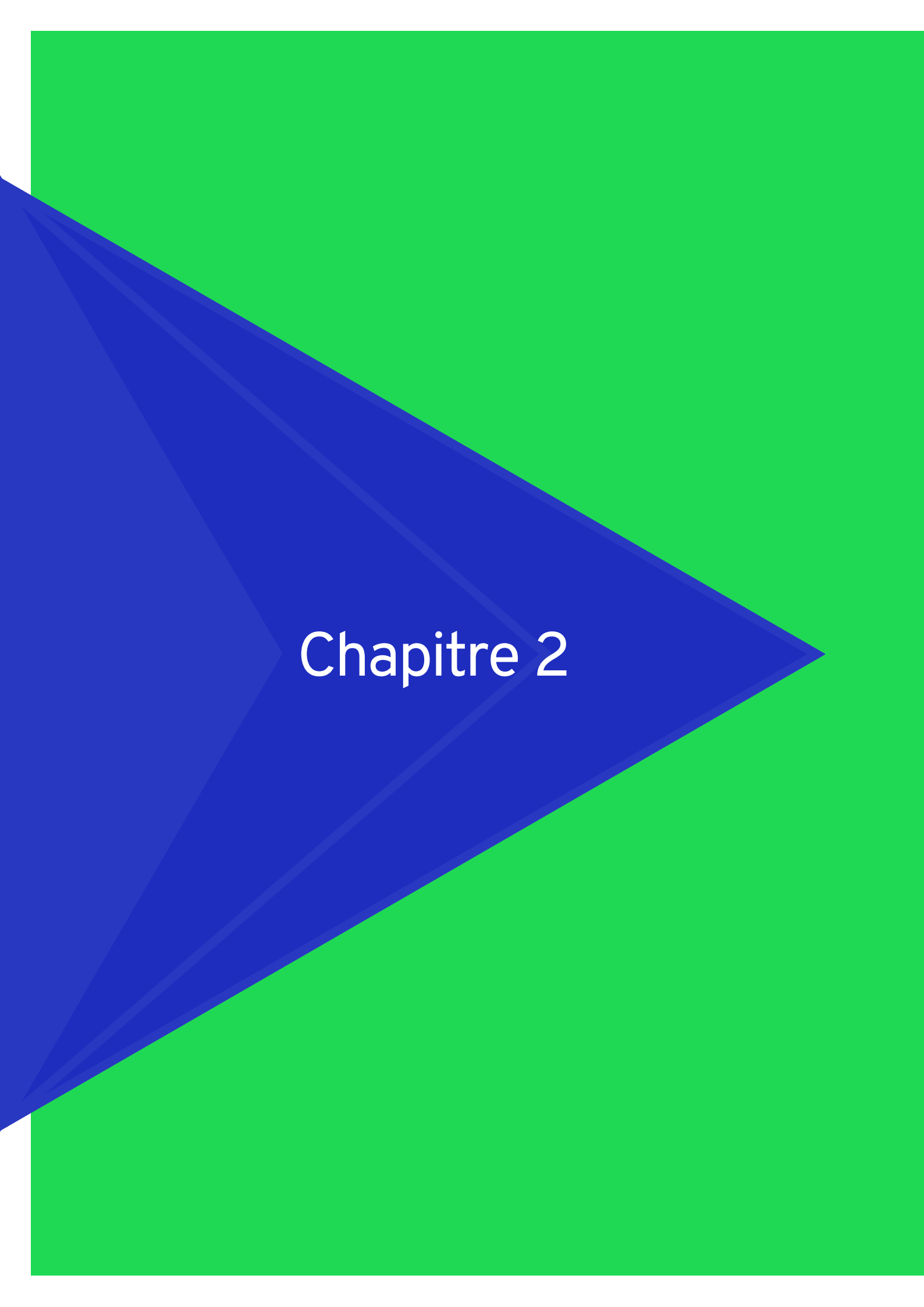
Les multiples facettes du travail domestique

Employeurs



Les travailleurs domestiques peuvent être engagés par des ménages directement, ou alors par différents prestataires de services, ou par leur intermédiaire. Les prestataires de services peuvent être des entités publiques ou privées et incluent les plateformes numériques et les coopératives par exemple.



The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, the text 'Chapitre 2' is written in white. The triangle has a slight gradient and is layered over the green background.

Chapitre 2

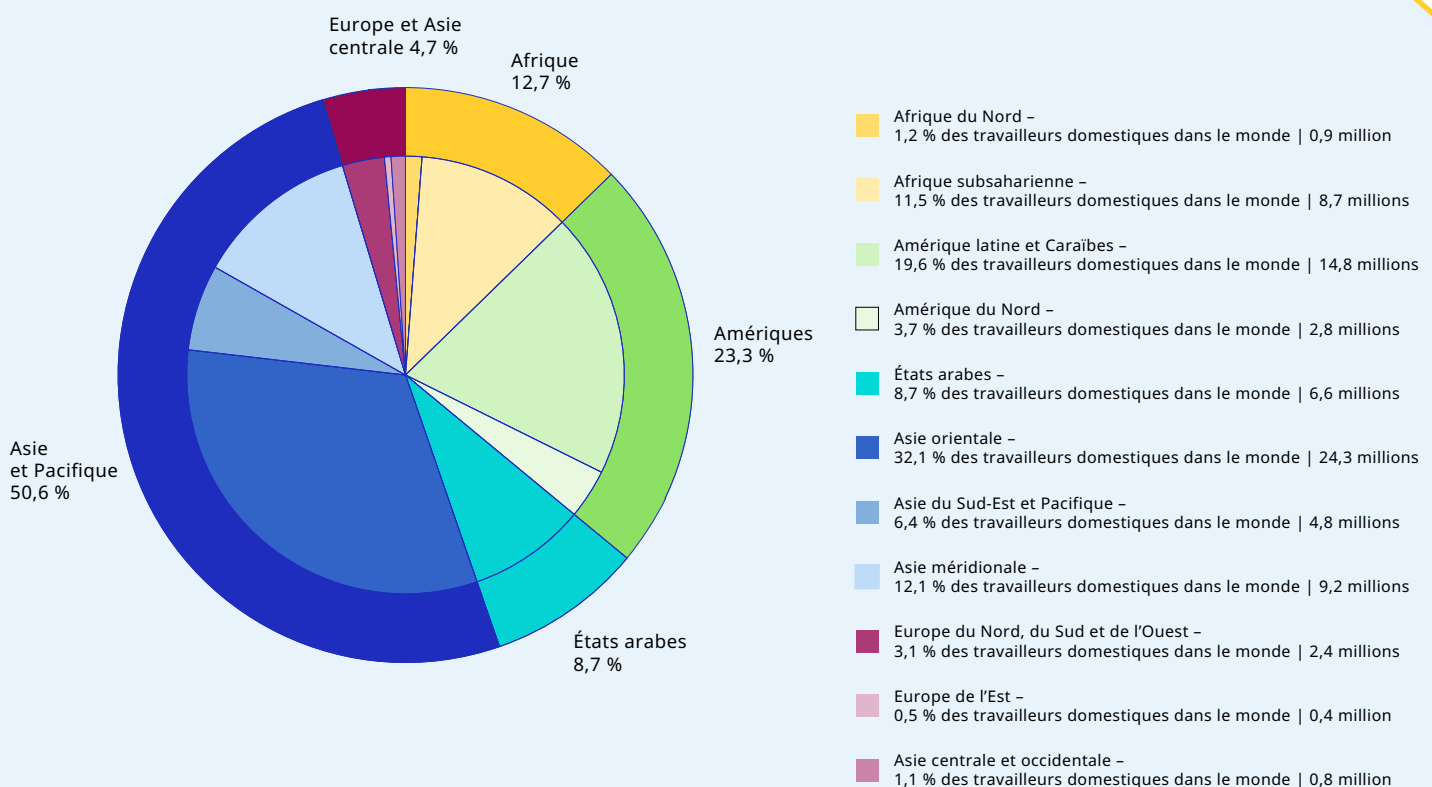
The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the bottom-right.

Estimations régionales des travailleurs domestiques

L'immense majorité des travailleurs domestiques sont employés dans deux régions: environ la moitié se trouvent en Asie et Pacifique, en grande partie à cause de l'incidence de la Chine, tandis que près d'un quart (23,3 pour cent) se trouvent dans les Amériques (figure 2.1). Ces régions emploient également la plus grande partie des travailleuses domestiques dans le monde, soit respectivement 52,1 pour cent et 27,2 pour cent. Le groupe le plus important de travailleurs domestiques masculins se trouve dans les États arabes (23,2 pour cent),

suivis par l'Asie méridionale (21,8 pour cent), l'Asie orientale (19,1 pour cent) et l'Afrique subsaharienne (14,2 pour cent). Enfin, les Amériques et les États arabes sont les deux régions qui enregistrent une surreprésentation des travailleurs domestiques par rapport à la répartition de l'emploi mondial. En revanche, l'Europe et l'Asie centrale représentent les plus petites parts de la population mondiale de travailleurs domestiques, ainsi que les plus faibles parts du travail domestique en termes d'emploi total et d'emploi salarié.

► **Figure 2.1. Répartition des travailleurs domestiques entre les régions, 2019 (pourcentage)**

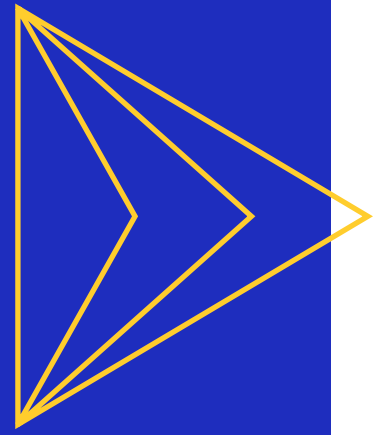


Note: Voir la figure 1.1.

► Amériques

La région des Amériques est le deuxième employeur mondial de travailleurs domestiques par région, après l'Asie et Pacifique. Sur l'ensemble du continent, 17,6 millions d'hommes et de femmes âgés de 15 ans et plus sont employés comme travailleurs domestiques, soit 23,3 pour cent du total mondial. La région compte également certains des plus grands employeurs de travailleurs domestiques par pays, notamment le Brésil (6,3 millions) et le Mexique (2,4 millions), qui se classent respectivement aux deuxième et cinquième rangs; les États-Unis (1,9 million) se classent au septième rang. Au niveau régional, le travail domestique ne représente qu'une faible part (3,7 pour cent) de l'emploi total et une part à peine plus élevée des salariés (5,1 pour cent); toutefois, ce chiffre cache d'importantes différences entre les pays. Le travail domestique représente la part la plus importante de l'emploi dans les pays ayant une population relativement faible de travailleurs domestiques, comme Trinité-et-Tobago (8,4 pour cent) et l'Uruguay (7,9 pour cent), ainsi qu'une part comparativement plus faible de l'emploi dans les pays ayant une population plus importante de travailleurs domestiques, comme le Pérou (2,4 pour cent) et les États-Unis (1,2 pour cent). L'Argentine se distingue comme un pays combinant un grand nombre de travailleurs domestiques (980 027) avec l'une des parts d'emploi les plus élevées (8,1 pour cent) (voir la figure 2.2 pour plus de détails).

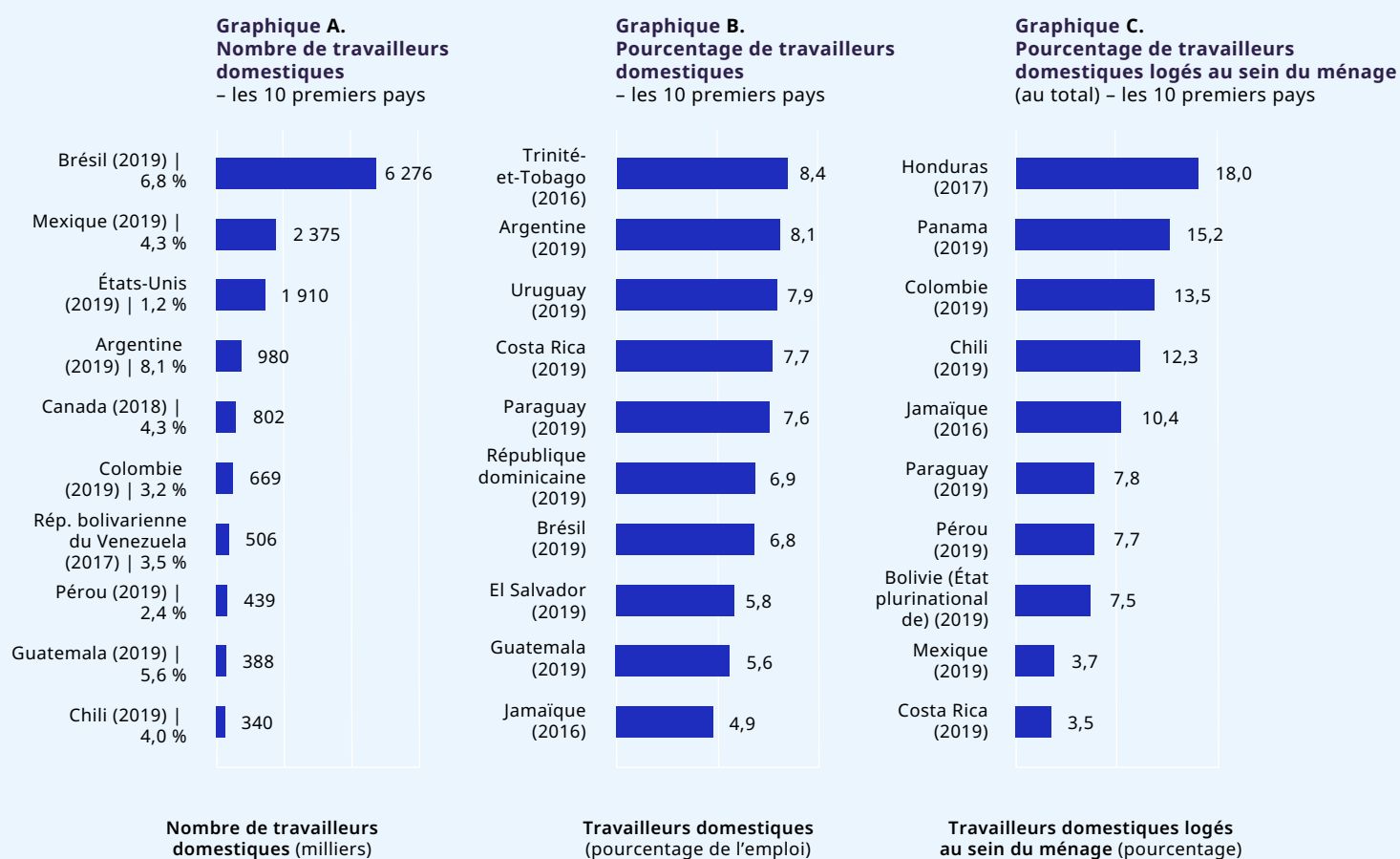
La région des Amériques abrite la deuxième plus grande population de travailleuses domestiques (15,7 millions), juste après l'Asie et Pacifique. C'est aussi la région dans laquelle le travail domestique est le plus féminisé: 89 pour cent des travailleurs domestiques de la région sont des femmes (tableau 2.1). Le travail domestique reste une source importante d'emplois pour les femmes, représentant 7,7 pour cent de l'emploi féminin (ou 10 pour cent des salariées). Là encore, ces taux varient considérablement d'un pays à un autre, le travail domestique représentant de 15 à 17,2 pour cent de l'emploi féminin en Argentine, au Costa Rica, au Guatemala, au Paraguay, en République dominicaine et en Uruguay, et de 2,3 à 5 pour cent dans l'État plurinational de Bolivie, au Canada, aux États-Unis, en Haïti, au Pérou et au Suriname (voir annexe 5 pour les données par pays). Alors que 1,9 million d'hommes effectuent des travaux domestiques, ils ne représentent que 11 pour cent des travailleurs domestiques de la région et moins de 1 pour cent de l'emploi masculin total.



Environ la moitié des travailleurs domestiques se trouvent en Asie et Pacifique, tandis que près d'un quart se trouvent dans les Amériques. Ces régions emploient également la plus grande partie des travailleuses domestiques dans le monde, soit respectivement 52,1 pour cent et 27,2 pour cent, tandis que les États arabes emploient 23,2 pour cent des travailleurs domestiques masculins.

► **Tableau 2.1. Nombre de travailleurs domestiques dans les Amériques, 2019**

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Les travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Travailleurs domestiques chez les salariés (pourcentage)			Proportion totale de femmes (pourcentage)
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Amériques	17 612	15 677	1 935	3,7	7,7	0,7	5,1	10,0	1,0	89,0
Amérique latine et Caraïbes	14 844	13 524	1 320	5,1	11,3	0,8	8,4	17,8	1,3	91,1
Amérique du Nord	2 768	2 153	615	1,5	2,6	0,6	1,7	2,7	0,7	77,8

► **Figure 2.2. Nombre de travailleurs domestiques dans les Amériques, 2019**

Note: Calculs du BIT. Voir la méthodologie, le nombre de pays et la proportion de l'emploi couvert au niveau régional dans le tableau A4.3 de l'annexe 4; le détail des sources de données à l'annexe 3; les données des pays pour la dernière année disponible à l'annexe 5 et les estimations régionales à l'annexe 6. Graphique A: sous l'indication du pays, pourcentage de travailleurs domestiques dans l'emploi total. Graphique C: l'ensemble complet des données par pays est disponible à l'annexe 8. L'Argentine fait uniquement référence aux zones urbaines.

La grande majorité des travailleurs domestiques de la région se trouvent dans la sous-région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Plus de 14,8 millions de personnes sont employées comme travailleurs domestiques, ce qui représente 19,6 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde. Dans l'ensemble, le travail domestique représente 5,1 pour cent de l'emploi total et 8,4 pour cent des salariés. Les taux d'emploi dans le travail domestique sont restés relativement stables au cours des dix dernières années, ils n'ont évolué que d'une fraction de point de pourcentage d'une année sur l'autre entre 2012 et 2018 (OIT, 2019a)¹. Toutefois, certains changements ont été constatés dans la composition de la main-d'œuvre, notamment en termes d'âge moyen (passant de 34,5 à 42,2 ans entre 2000 et 2017) (CEPAL, 2019). De plus, alors qu'historiquement les travailleurs domestiques avaient tendance à vivre chez leurs employeurs, il semble qu'il y ait eu une nette réduction du nombre de travailleurs domestiques logés au sein du ménage, passant de 22,6 pour cent en 2000 à 7,3 pour cent en 2019 (CEPAL, 2019). Les statistiques nationales pour 2019 montrent que les travailleurs domestiques qui résident chez leur employeur représentent environ 15,2 pour cent des travailleurs domestiques au Panama, 3,7 pour cent au Mexique et 2,2 pour cent en Équateur (voir annexe 8).

En Amérique latine et dans les Caraïbes plus que partout ailleurs dans le monde, le travail domestique demeure un emploi essentiellement féminin. La sous-région compte à elle seule près d'un quart des travailleuses domestiques dans le monde, et 91,1 pour cent des travailleurs domestiques de la sous-région sont des femmes. Le travail domestique reste également une importante source d'emplois pour les femmes: dans la sous-région, 1 femme sur 9 qui occupent un emploi et près de 2 salariées sur 10 (17,8 pour cent) sont employées dans le secteur du travail domestique. Les travailleuses domestiques représentent également une part importante de l'emploi féminin dans le secteur des services, ce qui démontre l'importance de leur rôle dans le domaine du soin à autrui. Une étude récente a également révélé que de nombreux travailleurs domestiques ont assumé des tâches habituellement associées à



En Amérique latine et dans les Caraïbes plus que partout ailleurs dans le monde, le travail domestique demeure un emploi essentiellement féminin: 91,1 pour cent des travailleurs domestiques sont des femmes et 17,8 pour cent des salariées de la région sont employées dans le travail domestique.

la santé et à l'éducation, comme administrer des médicaments, contrôler les signes vitaux, garantir la santé et l'hygiène des personnes âgées (CEPAL, 2019).

Sur les 17,6 millions de travailleurs domestiques de cette région, seul un petit nombre (2,8 millions) se trouvent dans la sous-région de l'Amérique du Nord. Les travailleurs domestiques y représentent également une part plus faible (1,5 pour cent) de l'emploi par rapport au reste de la région. Alors que le travail domestique est aujourd'hui encore une profession largement féminine (77,8 pour cent), plus de 1 travailleur domestique sur 5 est un homme, une proportion nettement plus élevée qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes. Néanmoins, le travail domestique reste une source d'emplois plus importante chez les femmes: les travailleuses domestiques représentent 2,6 pour cent de l'emploi féminin, tandis que les travailleurs domestiques masculins représentent 0,6 pour cent de l'emploi masculin.

1 Tel qu'établi par le BIT (OIT, 2019a), sur la base des données disponibles pour les pays d'Amérique latine uniquement.

Les travailleurs domestiques migrants

Le travail domestique reste également une source importante d'emplois pour les travailleuses migrantes, notamment en Amérique latine et dans les Caraïbes, où les travailleuses domestiques représentent 35,3 pour cent des travailleuses migrantes. Ce pourcentage est toutefois nettement inférieur en Amérique du Nord (3,3 pour cent) (OIT, 2015g). L'Argentine et le Chili sont deux des principaux pays de destination des travailleurs domestiques migrants dans la région, en partie à cause des inégalités de revenus entre les pays et en raison de l'accès à l'éducation, du droit du travail et des droits sociaux dont ils peuvent bénéficier. En Argentine, le travail domestique est une source d'emploi courante pour 30 pour cent des travailleuses migrantes, mais il est particulièrement fréquent pour les migrantes paraguayennes et péruviennes, dont respectivement 69 pour cent et 58 pour cent sont employées dans le secteur. Le Chili attire également un grand nombre de travailleurs migrants, notamment du Pérou, où environ 13 pour cent des travailleuses migrantes sont des travailleuses domestiques (CEPAL, 2019).

En Amérique centrale, les couloirs de migration principaux vont du Nicaragua au Costa Rica et du Guatemala au Mexique. Des sources datant de 2015 montrent que 71 pour cent des migrants au Costa Rica viennent du Nicaragua, tandis que quelque 34 pour cent des travailleuses migrantes originaires du Nicaragua trouvent un emploi de travailleuse domestique, contre seulement 16 pour cent de leurs homologues nationales (CEPAL, 2019). Une enquête sur les travailleurs migrants qui traversent la frontière entre le Guatemala et l'État du Chiapas au Mexique a révélé que la plus grande part (43 pour cent) des femmes interrogées travaillaient dans les services domestiques (OIT, 2020g). Une autre étude a montré que l'immense majorité des travailleuses domestiques (93,5 pour cent) ont pour langue maternelle une langue indigène (Mexique, 2016).

Une caractéristique essentielle de la main-d'œuvre en Amérique du Nord est sa diversité. En effet, en 2013 déjà, l'Amérique du Nord accueillait 24,7 pour cent des travailleurs migrants du monde dans un large éventail de

secteurs (OIT, 2015g). Compte tenu de l'ampleur et de la diversité des emplois accessibles aux travailleurs migrants en Amérique du Nord, les travailleurs domestiques ne représentent que 1,7 pour cent de ces travailleurs. Les migrants sont toutefois nettement surreprésentés dans le secteur du travail domestique: alors qu'ils constituent 20,6 pour cent de la main-d'œuvre totale (OIT, 2018c), ils représentent 70,8 pour cent des travailleurs domestiques de la sous-région (OIT, 2015g). Les migrants tendent également à être cantonnés à certaines professions. Aux États-Unis en 2019, par exemple, environ la moitié (50,8 pour cent) des femmes de ménage étaient des non-ressortissantes, nées à l'étranger, contre seulement 12,6 pour cent des travailleuses domestiques dans le secteur des soins à domicile. Les migrants arrivent en Amérique du Nord en provenance d'une grande diversité de pays, mais le deuxième corridor le plus important en 2019 était celui qui reliait l'Amérique latine et les Caraïbes à l'Amérique du Nord (UNDESA, 2019).

Aux États-Unis, 29,1 pour cent des travailleuses domestiques se déclarent hispaniques (indépendamment de leur statut migratoire); elles sont plus susceptibles, et dans des proportions considérables, d'être employées comme femmes de ménage que comme nourrices ou aides à domicile (EPI, 2020; Wolfe *et al.*, 2020).

Le rôle des prestataires de services

Les travailleurs domestiques de la région tendent à fournir des services de soins directs, souvent par l'intermédiaire de prestataires de services. Par exemple, selon les données nationales des États-Unis, les aides à domicile constituaient la majorité des travailleurs domestiques en 2019, au nombre d'environ 1,4 million, contre un peu plus de 500 000 femmes de ménage et nourrices. Dans le secteur des soins à domicile, 1,3 million de travailleurs domestiques travaillent par l'intermédiaire de prestataires de services, contre seulement 141 000 qui sont employés directement par les ménages (EPI, 2020; Wolfe *et al.*, 2020). Cela correspond approximativement à nos estimations selon lesquelles 57 pour cent des travailleurs domestiques (1,1 million) ne travailleraient pas directement pour des ménages

privés, mais par l'intermédiaire de prestataires de services. En République dominicaine et en Équateur, on estime que les proportions de travailleurs domestiques employés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire sont respectivement de 18 pour cent et 21 pour cent (annexe 7)².

L'impact de la pandémie de COVID-19

Alors que les niveaux d'emploi sont restés élevés jusqu'en 2019, des données récentes laissent entrevoir que la pandémie de COVID-19 a eu des impacts sévères et disproportionnés sur l'emploi dans le travail domestique. Les travailleurs domestiques, qui constituent une grande partie de la main-d'œuvre du soin à autrui, fournissent des services essentiels aux ménages; pourtant, ils sont exposés à un risque élevé de perdre leur emploi en raison de leur statut informel et de l'absence de protection de l'emploi, et parfois en raison de mesures de confinement strictes (OIT, 2020a). Dans le travail domestique, les pertes d'emploi ont tendance à être parmi les plus élevées de tous les secteurs: au Costa Rica, entre avril et juin 2020, le travail domestique figurait parmi les cinq secteurs les plus touchés, avec 46 pour cent des emplois perdus (OIT, 2020h),

tandis que 48 pour cent des travailleurs domestiques ont perdu leur emploi au Chili (OIT, 2020i). Dans l'État plurinational de Bolivie, 22 pour cent des emplois dans le secteur du travail domestique ont été perdus entre février et mai 2020, contre 16 pour cent de l'emploi en milieu urbain (OIT, 2020j). Cela a également eu un impact sur les femmes employeuses, qui ont dû assumer les tâches de leurs anciens travailleurs domestiques rémunérés (Weller *et al.*, 2020). L'effondrement de l'emploi a également influencé les politiques migratoires, par exemple au Costa Rica, où le gouvernement a interrompu l'octroi de permis de travail aux travailleurs domestiques étrangers (Weller *et al.*, 2020). Aux États-Unis, au deuxième trimestre de 2020, le nombre de travailleurs domestiques était inférieur de 36 pour cent à ce qu'il était à la même période l'année précédente (deuxième trimestre de 2019). Sur la même période, leur nombre total d'heures de travail a chuté de 45,8 pour cent. La comparaison pour le troisième trimestre (2020 par rapport à 2019) montre une diminution de 17,8 pour cent du nombre de travailleurs domestiques et de 24 pour cent en ce qui concerne leurs heures de travail. Il reste à savoir si les travailleurs domestiques retrouveront ou non leur emploi. Nous présentons un examen plus complet de l'impact de la pandémie sur les travailleurs domestiques au chapitre 11.

► Asie et Pacifique

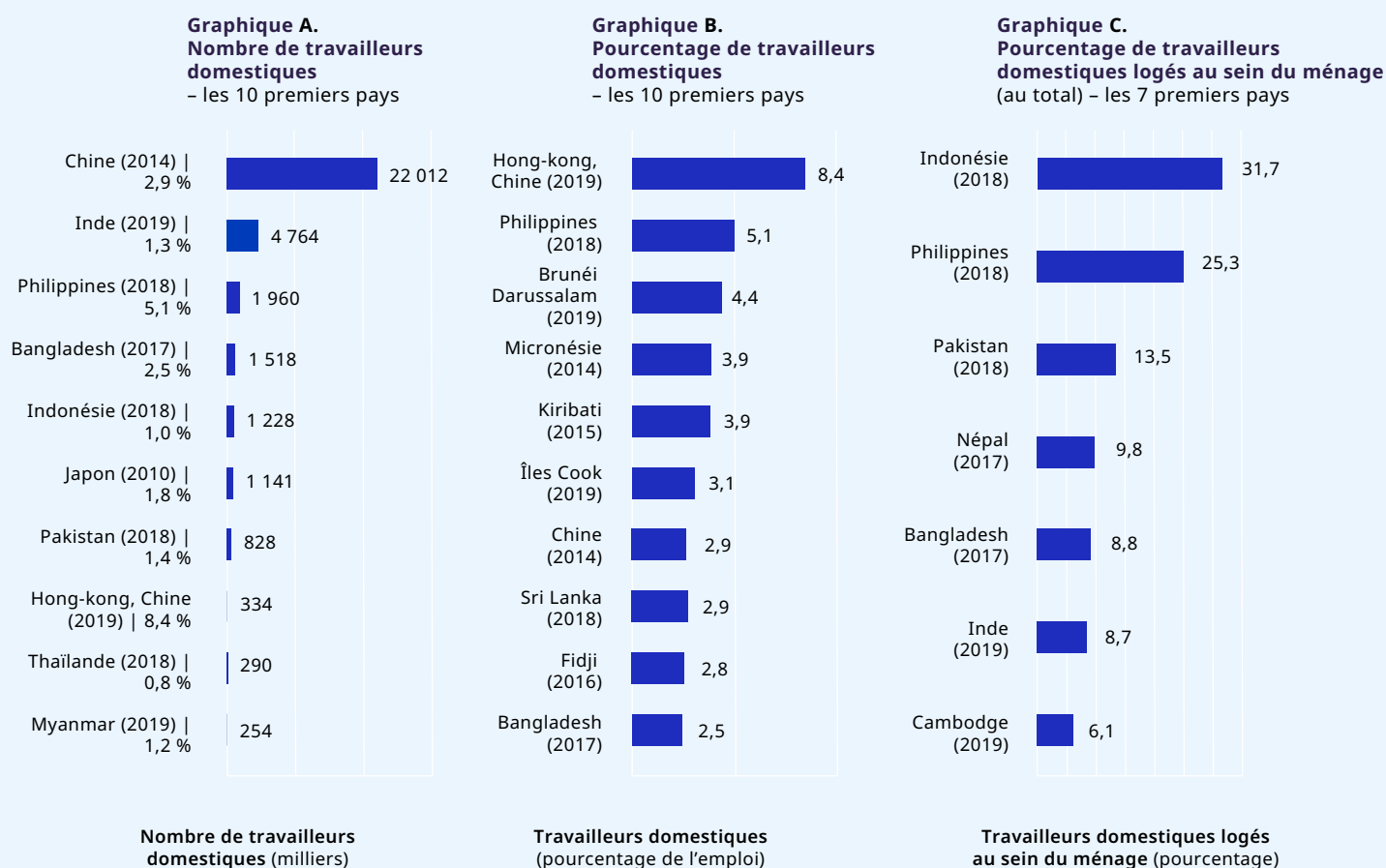
La région Asie et Pacifique demeure le plus grand employeur de travailleurs domestiques au monde, et cela est vrai même si l'on exclut la Chine. La région compte 38,3 millions de travailleurs domestiques, soit 50,6 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde (voir tableau 2.2). En tant que premier employeur mondial de travailleurs domestiques, la Chine représente une grande partie du total (22 millions).

Plusieurs autres pays y contribuent considérablement, comme l'Inde (4,8 millions), les Philippines (2 millions), le Bangladesh (1,5 million) et l'Indonésie (1,2 million). Si l'on considère l'emploi dans son ensemble, le travail domestique peut sembler n'en représenter qu'une faible part (2 pour cent). Il constitue cependant une source d'emplois légèrement plus importante parmi les salariés, avec 4,6 pour cent.

² Cette estimation a été calculée en soustrayant le nombre total de travailleurs domestiques engagés directement par les ménages (tels qu'identifiés par la CITI-97 (Classification internationale type par industrie), par le lien avec le chef de famille ou par le statut dans l'emploi) de l'estimation totale, qui comprend également les travailleurs domestiques identifiés par la Classification internationale type des professions (CITP).

► **Tableau 2.2. Nombre de travailleurs domestiques en Asie et dans le Pacifique, 2019**

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Les travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Travailleurs domestiques chez les salariés (pourcentage)			Proportion totale de femmes (pourcentage)
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Asie et Pacifique	38 304	30 022	8 282	2,0	4,4	0,7	4,6	10,0	1,5	78,4
Sans la Chine	16 424	11 309	5 115	1,4	3,3	0,6	3,5	7,3	1,6	68,9
Asie orientale	24 308	20 881	3 427	2,7	5,3	0,7	5,2	10,7	1,2	85,9
Asie du Sud-Est et Pacifique	4 810	3 873	937	1,4	2,6	0,5	2,8	5,8	0,9	80,5
Asie méridionale	9 186	5 268	3 918	1,4	3,6	0,8	4,8	13,1	2,5	57,4

► **Figure 2.3. Nombre de travailleurs domestiques en Asie et dans le Pacifique, 2019**

Note: Voir la figure 2.2. Graphique A: sous l'indication du pays, pourcentage de travailleurs domestiques dans l'emploi total. Graphique C: l'ensemble complet des données par pays est disponible à l'annexe 8.

■ Avec 38,3 millions de travailleurs domestiques, la région Asie et Pacifique est le plus grand employeur de travailleurs domestiques au monde. C'est aussi la région qui emploie le plus grand nombre de travailleurs domestiques masculins, principalement concentrés en Asie méridionale.

En grande partie à cause de la Chine, l'Asie orientale représente la plus grande partie des travailleurs domestiques de la région. À elle seule, elle reste en effet la sous-région qui compte le plus grand nombre de travailleurs domestiques (24,3 millions, soit 32,1 pour cent de la main-d'œuvre domestique mondiale). L'Asie méridionale en compte 9,2 millions, suivie de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique, avec 4,8 millions de travailleurs domestiques. Des trois sous-régions, l'Asie orientale est aussi celle où le travail domestique représente la plus grande part de l'emploi (2,7 pour cent) et des salariés (5,2 pour cent). En Asie du Sud-Est et dans le Pacifique ainsi qu'en Asie méridionale, les travailleurs domestiques représentent une part plus faible de l'emploi (1,4 pour cent).

Comme dans la plupart des autres régions, le travail domestique est en grande partie effectué par des femmes (78,4 pour cent); cependant, la région Asie et Pacifique est aussi le plus grand employeur de travailleurs domestiques masculins, avec 46,1 pour cent des travailleurs domestiques masculins dans le monde. Cela représente 8,3 millions de travailleurs domestiques masculins, soit 22 pour cent du nombre total de travailleurs domestiques de la région. La proportion d'hommes dans le travail domestique est particulièrement élevée en Asie méridionale, où ils représentent 42,6 pour cent des 9,2 millions de travailleurs domestiques de la sous-région. En revanche, les femmes constituent une large majorité dans ce secteur en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (80,5 pour cent) et en Asie orientale (85,9 pour cent).

Le travail domestique reste toutefois une source d'emplois bien plus importante pour les femmes que pour les hommes. Alors que le travail domestique ne représente que 0,7 pour cent de l'emploi masculin, il représente 4,4 pour cent de l'emploi féminin. Cela est particulièrement vrai au niveau sous-régional, indépendamment de la proportion d'hommes qui effectuent des travaux domestiques: seulement 0,5 pour cent des employés masculins sont des travailleurs domestiques en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, et seulement 0,7 pour cent en Asie orientale et en Asie méridionale. Les travailleurs domestiques représentent 3,6 pour cent de

l'emploi féminin en Asie méridionale, 2,6 pour cent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique et 5,3 pour cent en Asie orientale.

Si l'on considère uniquement les salariées, l'importance du secteur du travail domestique double au moins, en raison du nombre plus faible de salariées sur ces marchés du travail d'une manière générale. Au niveau régional, les travailleuses domestiques représentent une part plus importante des salariées (10 pour cent) que de l'emploi féminin (4,4 pour cent). C'est le cas en Asie orientale ainsi qu'en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique. La différence la plus marquante se situe en Asie méridionale, où le travail domestique représente 3,6 pour cent de l'emploi féminin, mais 13,1 pour cent des salariées.

Les travailleurs domestiques migrants

Une caractéristique importante de la région est le nombre de migrants qui trouvent un emploi dans le travail domestique. En effet, selon les estimations du BIT publiées en 2015, sur les 5,4 millions de migrants en Asie orientale (année de référence 2013), 20,4 pour cent étaient employés comme travailleurs domestiques. Cette part est à peu près la même (19 pour cent) que celle des 11,7 millions de migrants en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique. Comparativement, les migrants d'Asie méridionale semblent moins susceptibles d'être employés comme travailleurs domestiques, puisqu'ils ne représentent que 5 pour cent des 8,7 millions de travailleurs migrants de la sous-région (OIT, 2015g).

Il est intéressant de noter que le pourcentage de migrants parmi les travailleurs domestiques de la région est très faible. Les mêmes estimations du BIT montrent que, en Asie orientale, seuls 7,5 pour cent des travailleurs domestiques sont des migrants tandis que, en Asie méridionale, ce chiffre n'est que de 6,9 pour cent. L'exception se situe en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, où près d'un quart (24,7 pour cent) des travailleurs domestiques sont des migrants internationaux (OIT, 2015g). Cela s'explique probablement par la présence de certains des plus importants couloirs de migration

de main-d'œuvre au monde, des Philippines et de l'Indonésie à la Malaisie et à Hong-kong (Chine). Toutefois, le plus souvent, les femmes ont tendance à migrer pour être employées comme travailleuses domestiques en dehors de la région. Par exemple, la migration sortante des travailleurs domestiques du Viet Nam a nettement augmenté au cours de la dernière décennie, avec des couloirs nouveaux ou en expansion vers l'Asie orientale³.

Le rôle des prestataires de services

Les estimations du nombre de travailleurs domestiques qui travaillent par l'intermédiaire de prestataires de services révèlent le rôle important joué par ces acteurs sur le marché du travail domestique dans certains pays. C'est le cas de 51 pour cent des travailleurs domestiques au Népal, 43 pour cent au Cambodge, 34 pour cent en Thaïlande, 23 pour cent au Sri Lanka et 19 pour cent au Viet Nam (voir annexe 7). Au Sri Lanka, par exemple, il existe de nombreuses agences qui mettent en relation les travailleurs domestiques et les employeurs contre une commission pour le service fourni. Celles-ci sont apparues en raison d'une pénurie de travailleurs domestiques, d'une croissance de la bourgeoisie et d'un manque de réseaux informels traditionnels par lesquels les travailleurs domestiques étaient embauchés autrefois (Vérité Research, 2015). En plus de faire correspondre l'offre à la demande, ces agences veillent à ce qu'un contrat soit signé et trouvent normalement un remplaçant si le travailleur domestique démissionne. Cependant, la principale législation qui régit la facturation des honoraires par les agences d'emploi ne prévoit pas de dispositions pour contrôler leur responsabilité à l'égard des salariés qu'elles recrutent⁴. Qui plus est, les employeurs qui ont embauché des travailleurs domestiques par l'intermédiaire de ces agences ont signalé que, souvent, les travailleurs n'ont pas de copie de leur contrat et qu'ils reçoivent parfois de fausses informations sur les conditions d'emploi (Vérité Research, 2015).

En Chine, les travailleurs domestiques sont soit employés directement par les ménages ou les prestataires de services, soit placés par l'intermédiaire de prestataires de services selon divers modèles hybrides. D'après les estimations, seuls 10 pour cent des travailleurs domestiques sont employés par des entreprises qui fournissent des services domestiques aux ménages; ce sont les seuls travailleurs domestiques qui sont considérés comme des salariés au sens de la législation du travail (Minghui, 2017). Certaines recherches ont montré qu'il existe environ 700 000 petites et grandes entreprises de ménage à domicile qui ne fonctionnent qu'en tant qu'intermédiaires⁵. Les travailleurs engagés par l'intermédiaire de prestataires de services ou directement par les ménages restent toutefois exclus des protections du droit du travail, comme nous le verrons dans la partie II de ce rapport.

L'impact de la pandémie de COVID-19

Comme dans d'autres régions, la pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable sur les travailleurs domestiques de la région, y compris sur les travailleurs domestiques migrants. Au Viet Nam, par exemple, au deuxième trimestre de 2020, on observait une baisse de 17 pour cent des travailleurs domestiques par rapport au quatrième trimestre de 2019. Entre ces deux mêmes trimestres, les travailleurs domestiques au Viet Nam ont également connu une réduction de 24,7 pour cent du nombre total d'heures travaillées, soit plus du double de la réduction à laquelle sont confrontés les autres salariés (voir chapitre 11).

3 Viet Nam, Département du travail à l'étranger.

4 Loi n° 37 de 1956 sur les agences d'emploi payantes. Cette loi ne prévoit que l'octroi de licences et le contrôle des agences d'emploi.

5 Voir la fiable «Interprétation du "Rapport sur l'emploi et la consommation dans le marché politique chinois"» de A. Xing (Baidu).

► Europe et Asie centrale

Les travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale, au nombre de 3,5 millions, ne représentent qu'une faible part (4,7 pour cent) des travailleurs domestiques dans le monde. Cette région est également celle où le travail domestique représente la plus petite part de l'emploi (0,8 pour cent). Il est important de noter, cependant, que ces estimations ne prennent en compte que les travailleurs domestiques employés directement par les ménages. En raison de la disponibilité limitée de données, les travailleurs domestiques qui travaillent pour des prestataires de services, ou par leur intermédiaire, ou en tant que travailleurs indépendants, ne sont pas comptabilisés (voir la section ci-dessous intitulée «Le rôle des prestataires de services»).

Ces chiffres masquent une certaine variation entre les sous-régions. La majorité des travailleurs domestiques (2,4 millions) sont concentrés en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, où ils représentent 1,1 pour cent de l'emploi (voir tableau 2.3). Dans cette sous-région, la grande majorité se trouvent dans les trois pays qui sont les plus grands employeurs de travailleurs

domestiques de la région, à savoir l'Italie (763 434), l'Espagne (615 479) et la France (370 362) (voir figure 2.4). En revanche, on ne trouve que 362 893 travailleurs domestiques en Europe de l'Est, ce qui ne représente que 0,3 pour cent de l'emploi. L'Asie centrale et occidentale, quant à elle, compte 799 090 travailleurs domestiques, soit 1,1 pour cent de l'emploi.

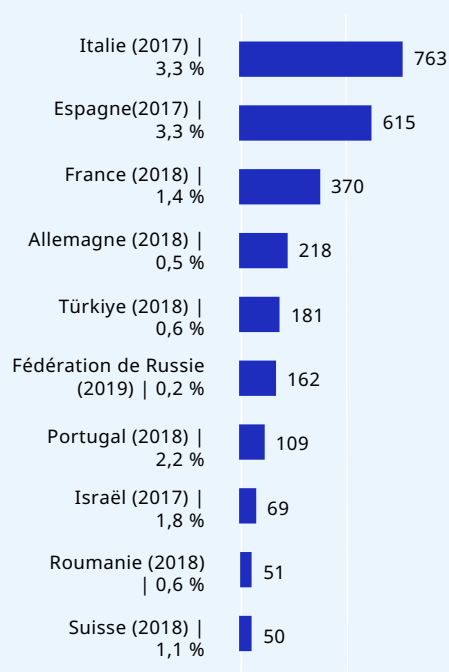
En Europe et Asie centrale, le travail domestique est un secteur dominé par les femmes, qui représentent 84,6 pour cent de la main-d'œuvre. La répartition par sexe varie toutefois au niveau sous-régional: 9 travailleurs domestiques sur 10 sont des femmes en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, contre 7 sur 10 en Asie centrale et occidentale. Le travail domestique représente également à peu près la même part de l'emploi féminin dans les deux sous-régions (juste au-dessus de 2 pour cent). En Europe de l'Est, 8 travailleurs domestiques sur 10 sont des femmes. Les femmes sont encore moins nombreuses à y trouver un emploi dans ce secteur, qui ne représente que 0,5 pour cent de l'emploi féminin.

► **Tableau 2.3. Nombre de travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale, 2019**

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Les travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Travailleurs domestiques chez les salariés (pourcentage)			Proportion totale de femmes (pourcentage)
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Europe et Asie centrale	3 518	2 978	540	0,8	1,6	0,2	1,0	1,9	0,3	84,6
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	2 356	2 101	255	1,1	2,2	0,2	1,3	2,5	0,3	89,2
Europe de l'Est	363	295	68	0,3	0,5	0,1	0,3	0,5	0,1	81,2
Asie centrale et occidentale	799	582	218	1,1	2,1	0,5	1,6	3,2	0,8	72,8

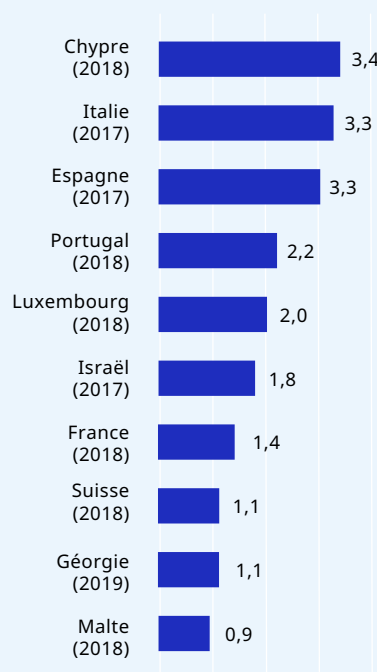
► **Figure 2.4. Nombre de travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale, 2019**

Graphique A.
Nombre de travailleurs domestiques
– les 10 premiers pays



Nombre de travailleurs domestiques (milliers)

Graphique B.
Pourcentage de travailleurs domestiques
– les 10 premiers pays



Travailleurs domestiques (pourcentage de l'emploi)

Note: Voir la figure 2.3. Graphique C: seuls deux pays de la région collectent des informations sur les employés de maison logés au sein du ménage. Les données sont fournies à l'annexe 8.

Les travailleurs domestiques migrants

Les travailleurs migrants trouvent souvent un emploi dans le secteur du travail domestique, en particulier en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, une sous-région qui continue d'attirer certains des flux de travailleurs migrants les plus importants au monde. En 2013, la sous-région a accueilli 35,8 millions de travailleurs migrants, et 6,2 pour cent d'entre eux étaient employés comme travailleurs domestiques. En Europe de l'Est, par contraste, seuls 0,6 pour cent des 13,8 millions de travailleurs migrants trouvent un emploi en tant que travailleurs domestiques. Enfin, en Asie centrale et occidentale, bien que le nombre de travailleurs migrants soit beaucoup plus faible (7 millions), une part relativement plus élevée d'entre eux sont employés comme travailleurs domestiques (3,6 pour cent) (OIT, 2015g). Si le travail domestique ne représente qu'une faible part de l'emploi chez les migrants, ces derniers sont nettement surreprésentés dans le travail domestique. Selon les estimations

produites en 2015 (année de référence: 2013), les migrants représentaient 54,6 pour cent des travailleurs domestiques en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, 32,1 pour cent en Asie centrale et occidentale, et 25 pour cent en Europe de l'Est (OIT, 2015g).

Le rôle des prestataires de services

En raison de la disponibilité limitée de microdonnées sur les professions (codes CIP à quatre chiffres), il n'a pas été possible de parvenir à une estimation fiable du nombre de travailleurs domestiques qui ne travaillent pas directement pour les ménages dans la plupart des pays d'Europe et d'Asie centrale; toutefois, les estimations produites par la Commission européenne sur les services aux personnes et aux ménages (SPM) dans l'ensemble de l'Union européenne peuvent contribuer à mettre en lumière la part des travailleurs domestiques qui fournissent des services par l'intermédiaire de

tels prestataires. Selon les données publiées par la Commission européenne, le secteur des SPM compte 8 millions de travailleurs domestiques, soit 4 pour cent de l'emploi total en moyenne, dans les 28 pays (à l'époque) de l'Union européenne (UE 28). Parmi eux, 30 pour cent sont employés directement par les ménages (principalement concentrés dans le Sud de l'Europe)⁶, tandis que 70 pour cent sont employés par des organismes publics ou privés. Cette proportion de 30 pour cent de travailleurs domestiques employés directement par les ménages correspond à la proportion et au nombre (2,4 millions) obtenus dans les estimations actuelles pour l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, recueillies par l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (CITI-97, Rév. 4) (voir tableau 2.3). Les 70 pour cent montrent que le nombre de travailleurs domestiques qui travaillent par l'intermédiaire de prestataires de services dans de nombreux pays de l'Union européenne serait beaucoup plus important que le nombre de travailleurs domestiques travaillant directement pour les ménages.

L'impact de la pandémie de COVID-19

Enfin, la pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable sur les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, dans la région. Entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, par exemple, les données disponibles des statistiques nationales montrent une diminution du nombre de travailleurs domestiques de 59,9 pour cent en Serbie, 22,7 pour cent en Slovaquie, 15 pour cent au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et 13 pour cent en Italie et au Portugal. Les travailleurs domestiques qui ont conservé leur emploi ont été confrontés à un impact significatif sur leurs heures de travail, allant d'une réduction de 78 pour cent en Slovaquie à environ 47 pour cent au Royaume-Uni et au Portugal et 21 pour cent en Italie.

Si les travailleurs domestiques ont été gravement touchés, il en a été de même pour les ménages employeurs et les entreprises qui placent ces

travailleurs. Les recherches menées au niveau régional ont révélé que la moitié des intermédiaires impliqués dans le travail domestique ont connu une fermeture complète (26 pour cent) ou partielle (24 pour cent) de leur entreprise. La majorité d'entre eux (76 pour cent) ont également déclaré que le bien-être psychologique de leur personnel avait été affecté. Environ un tiers des ménages employeurs interrogés ont signalé un impact négatif sur leurs ressources financières. Ces acteurs ont également joué un rôle important dans la réaction à la pandémie. Les intermédiaires (91 pour cent) comme les ménages (50 pour cent) ont déclaré avoir fourni des EPI à leurs travailleurs domestiques et avoir essayé par d'autres moyens d'assurer le bien-être de ces derniers⁷. Ces pratiques montrent l'importance d'un système de travail domestique bien organisé, réglementé et professionnel pour protéger les travailleurs domestiques de chocs potentiels.



Les travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale ne représentent que 4,7 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde. Le travail domestique représente la plus petite part de l'emploi (0,8 pour cent), dans laquelle les femmes représentent 84,6 pour cent de la main-d'œuvre.

6 Ces 30 pour cent correspondent à la proportion mentionnée en Europe par l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, utilisée pour calculer les estimations mondiales.

7 Présentation de Thomas Signal, Association européenne des prestataires de services pour les personnes handicapées, intitulée «COVID-19 et PHS», à l'occasion de la conférence finale du projet Ad-PHS (Pour l'amélioration des services aux personnes et aux ménages), 10 décembre 2020.

► États arabes

Dans les États arabes, on estime que 6,6 millions d'hommes et de femmes sont employés comme travailleurs domestiques, ce qui représente 8,7 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde (voir tableau 2.4). Les travailleurs domestiques représentent 12,3 pour cent de l'emploi total dans la région, ce qui en fait celle où le pourcentage de travailleurs domestiques par rapport à l'emploi total est le plus élevé (voir figure 2.5). Dans les faits, 6 pays de la région se classent parmi les 10 pays ayant la plus forte proportion de travailleurs domestiques parmi la population active. Le pays où la proportion de travailleurs domestiques est la plus élevée au monde est l'Arabie saoudite, où le travail domestique représente 27,6 pour cent de l'emploi. C'est aussi le quatrième employeur en nombre absolu, avec 3,7 millions de travailleurs domestiques. Le Koweït se classe en deuxième position (les travailleurs domestiques représentent 25,4 pour cent de l'emploi total), suivi par Bahreïn (14,5 pour cent), les Émirats arabes unis (12,3 pour cent) et la Jordanie (9,7 pour cent).

Ces chiffres élevés font suite à une période de croissance rapide du secteur sur une période de dix ans, avec un taux de croissance annuel

moyen de 8,7 pour cent⁸. En Arabie saoudite, entre 2007 et 2017, le nombre total de travailleurs domestiques est passé de 830 000 à 2,42 millions, avec un taux de croissance annuel moyen de 11,3 pour cent⁹. À Bahreïn, le secteur a plus que doublé, passant de 50 000 à 111 000 entre 2005 et 2016, soit un taux de croissance annuel moyen de 7,6 pour cent¹⁰. Au Qatar, le nombre d'employés de maison a triplé entre 2008 et 2018, la majorité des nouveaux employés étant des hommes¹¹.

La forte augmentation de la demande est fréquemment attribuée: à la hausse du taux d'activité des femmes au cours des dernières années (Kapiszewski, 2006; Rutledge *et al.*, 2011; Malit et Ghafoor, 2014); à l'augmentation des taux de dépendance (Sibai, Rizk et Kronfoll, 2014; Shah, Badr et Shah, 2012; Hussein et Ismail, 2016); et, généralement, aux grands foyers qui s'appuient par tradition sur une prise en charge familiale (Shah, Chowdhury et Menon, 2002; Shah, Badr et Shah, 2012; Hussein et Ismail, 2016; Tayah et Hamada, 2017). Les données démographiques montrent un vieillissement de la population et un nombre élevé d'enfants âgés de 0 à 14 ans, malgré des taux de fécondité en baisse (Tayah et Assaf, 2018). Si des politiques de prise en charge ont récemment été adoptées, elles ont plutôt pris

► **Tableau 2.4. Nombre de travailleurs domestiques dans les États arabes, 2019**

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Les travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Travailleurs domestiques chez les salariés (pourcentage)			Proportion totale de femmes (pourcentage)
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
États arabes	6 586	2 412	4 175	12,3	32,4	9,0	14,8	34,6	10,6	36,6

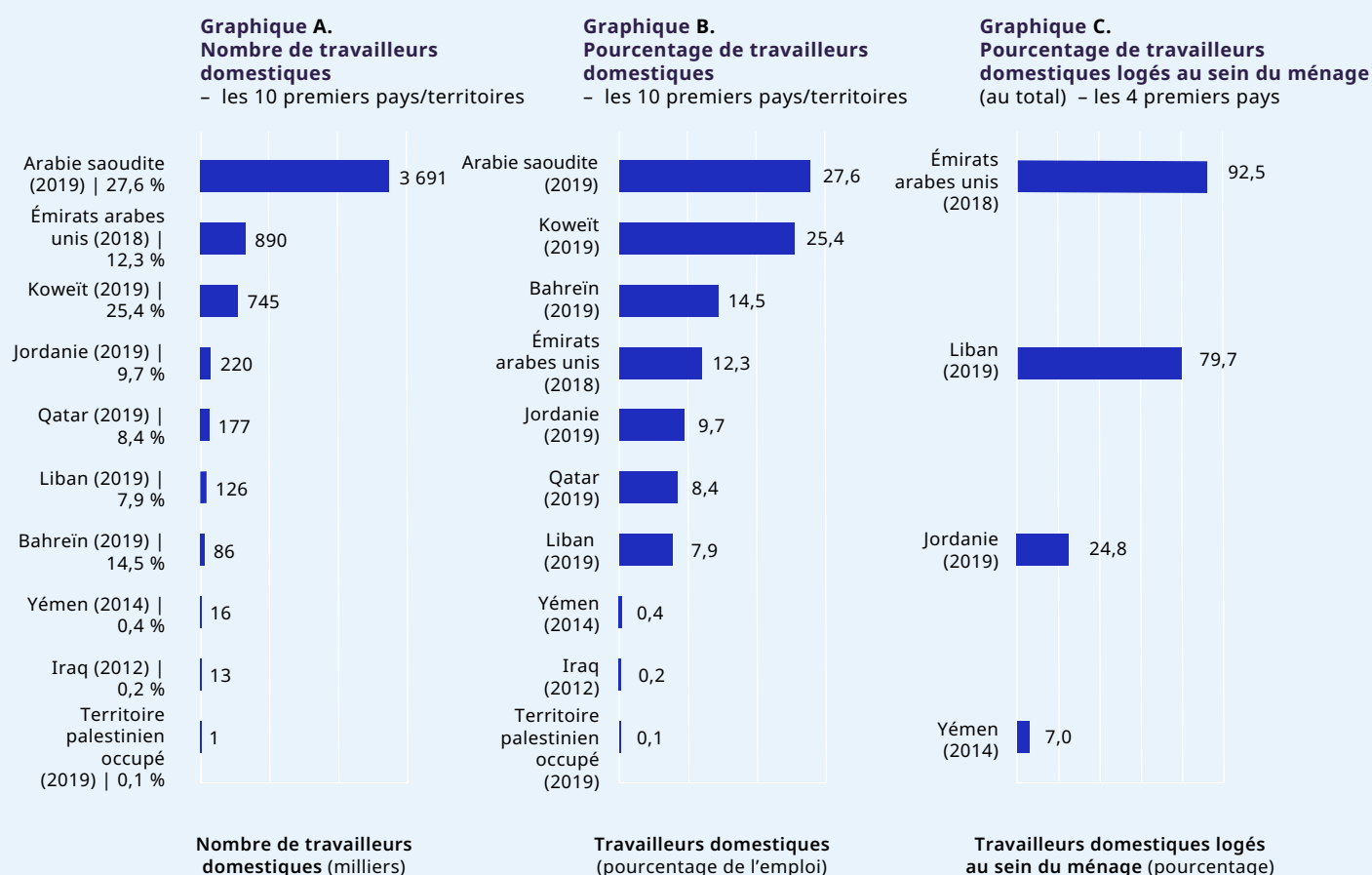
8 Estimations fondées sur les données des bureaux nationaux de statistiques, telles que compilées et rapportées dans Tayah et Assaf (2018).

9 Selon les données de l'Autorité générale des statistiques, Arabie saoudite, telles que compilées et rapportées dans Tayah et Assaf (2018).

10 D'après les données de l'Autorité de régulation du marché du travail de Bahreïn, indicateurs du marché du travail, telles que compilées et rapportées dans Tayah et Assaf (2018).

11 Sur la base des données du ministère de la Planification du développement et des Statistiques du Qatar, telles que compilées et rapportées dans Tayah et Assaf (2018).

► **Figure 2.5. Nombre de travailleurs domestiques dans les États arabes, 2019**



Note: Voir la figure 2.2. Le nombre de travailleurs domestiques pour la Jordanie et le Liban est tiré des données de l'enquête sur les forces de travail et inclut les travailleurs domestiques (migrants) en situation régulière ou sans papiers. Ces chiffres sont plus élevés que les statistiques officielles du ministère du Travail (en Jordanie, par exemple, le nombre officiel de travailleurs domestiques migrants en situation régulière pour 2019 est de 60 803, dont 55 551 femmes).

la forme de politiques de travail à temps partiel et de congés de longue durée qui incitent à la prise en charge à domicile (Tayah et Assaf, 2018). Grâce à ces politiques, le taux d'activité des femmes a augmenté régulièrement dans la région, atteignant 40 pour cent au Koweït, 18 pour cent en Arabie saoudite, 37 pour cent au Qatar et 30 pour cent à Bahreïn¹²; cependant, le manque de crèches pour les enfants et de maisons de retraite pour les personnes âgées a encouragé les ménages à embaucher des travailleurs domestiques pour assurer le travail de soins non rémunéré effectué sinon par les femmes. Il n'est donc pas surprenant que le travail domestique représente 18,7 pour cent de l'emploi dans les services (qui représente lui-même 65 pour cent de l'emploi total). Enfin, la croissance du secteur est

également fonction du taux de croissance élevé de la population expatriée. Au cours de la dernière décennie, la population totale des pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG) a augmenté de 51 pour cent (de 18 millions) ou de 4,2 pour cent par an, et ce en grande partie grâce aux expatriés qui gagnent des salaires nettement plus élevés que les ressortissants de ces pays¹³.

Il est intéressant de constater que le travail domestique représente une source d'emplois importante pour les hommes et les femmes de la région. Les travailleuses domestiques représentent 32,4 pour cent de l'emploi féminin, tandis que les travailleurs domestiques masculins représentent 9 pour cent de l'emploi masculin. La région est également la seule dans laquelle les travailleurs domestiques masculins sont

12 Sur la base des données des bureaux nationaux de statistiques, telles que compilées par Tayah et Assaf (2018).

13 Sur la base des données des bureaux nationaux de statistiques du CCG, telles que compilées par Tayah et Assaf (2018).

plus nombreux que les femmes, représentant 63,4 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques. La région abrite en effet 23,2 pour cent de la population mondiale de travailleurs domestiques masculins et seulement 4,2 pour cent de celle des travailleuses domestiques. Un examen plus approfondi des données nationales illustre bien la répartition du travail selon le genre: les femmes, qui ne représentent que 36,6 pour cent des travailleurs domestiques de la région, sont d'ordinaire chargées de la garde des enfants, du ménage et de la prestation de soins aux personnes âgées. Les hommes dominent le secteur à la majorité des deux tiers, en tant que chauffeurs, cuisiniers et gardiens. En Arabie saoudite, par exemple, où les femmes n'ont l'autorisation légale de conduire que depuis peu de temps, la demande de chauffeurs masculins est forte: ils représentent ainsi 70 pour cent des travailleurs domestiques dans le pays ¹⁴. Cette réalité ne se vérifie cependant pas dans tous les pays: il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes parmi les travailleurs domestiques au Liban, au Qatar et dans les Émirats arabes unis, tandis que les hommes sont plus nombreux que les femmes dans le secteur en Arabie saoudite et au Yémen. Par ailleurs, même si les hommes sont plus nombreux que les femmes dans certains pays, ils représentent une part beaucoup plus faible de l'emploi total. Au Koweït par exemple, où le nombre de travailleurs domestiques masculins et le nombre de travailleurs domestiques féminins sont à peu près égaux, le travail domestique représente environ 49 pour cent de l'emploi féminin et 17 pour cent de l'emploi masculin.

Les travailleurs domestiques migrants

Selon les estimations du BIT pour 2013, 83 pour cent des travailleurs domestiques de la région étaient des migrants (OIT, 2015g); des estimations plus récentes montrent toutefois que la migration de main-d'œuvre a progressé de 5,2 pour cent entre 2013 et 2017, ce qui peut

aussi se traduire par un nombre plus élevé de travailleurs domestiques migrants (OIT, 2018c). La région continue effectivement d'attirer des migrants, y compris des travailleurs domestiques migrants, en provenance d'un nombre croissant de pays. Au Koweït, par exemple, les données administratives indiquent que 90 pour cent des travailleurs domestiques sont originaires du Bangladesh, d'Inde, des Philippines et du Sri Lanka. Il faut souligner que la plupart des travailleurs originaires d'Inde et du Bangladesh sont des hommes (en partie en raison des politiques en matière de migration de la main-d'œuvre dans ces pays), tandis que ceux des Philippines et du Sri Lanka, comme d'Éthiopie, de Madagascar et du Népal, sont souvent des femmes ¹⁵.

Ces dernières années, cependant, certains pays de la région ont commencé à embaucher de la main-d'œuvre dans des pays d'Afrique (Atong, Mayah et Odigie, 2018). Au Liban par exemple, malgré la crise économique sans précédent qui a impacté le recrutement de nouveaux travailleurs domestiques migrants, la majorité des travailleurs domestiques continuent de venir d'Éthiopie ¹⁶. La diversification de la main-d'œuvre est en grande partie attribuable à la forte demande de travail domestique, au manque d'investissements publics dans les infrastructures de soins et à la recherche de sources de main-d'œuvre moins onéreuses (Atong, Mayah et Odigie, 2018). Faute de législation couvrant le travail domestique, les conditions de travail sont généralement fixées par des contrats types négociés entre le gouvernement du pays d'origine et celui du pays de destination. En tant que tels, les droits de ces travailleurs domestiques varient souvent en fonction de leur nationalité, ce qui conduit à des conditions discriminatoires. Toutefois, comme nous l'exposons dans la partie II, ces dix dernières années, les travailleurs domestiques en général ont été progressivement intégrés dans la couverture légale en matière de travail, ce qui a contribué à réduire cette source de discrimination.

14 Selon les données de l'Autorité générale des statistiques, Arabie saoudite, telles que compilées et rapportées par Tayah et Assaf (2018).

15 D'après les données du Bureau central des statistiques du Koweït, Système d'information sur le marché du travail, telles que compilées et rapportées par Tayah et Assaf (2018).

16 Données sur le nombre de permis de travail des travailleurs migrants, Administration centrale des statistiques du Liban, ministère du Travail, 2020.

Le rôle des prestataires de services

En raison de la manière dont les travailleurs domestiques sont pris en compte dans les statistiques nationales, il n'a pas été possible d'estimer le pourcentage de travailleurs domestiques employés par ou via des prestataires de services; cependant, il est clair que la plupart des travailleurs domestiques de la région sont placés par des agences de recrutement privées.

Dans certains cas, le recrutement et l'emploi ne sont légaux que lorsque les travailleurs domestiques sont embauchés par l'intermédiaire d'un prestataire de services officiel, comme dans le cas des agences de recrutement dans les pays du CCG. Dans les Émirats arabes unis, les agences privées ont été remplacées par 24 centres «public-privé» (les centres Tadbeer) qui recrutent et placent exclusivement des travailleurs domestiques migrants et leur délivrent des visas de travail. Dans d'autres pays du CCG, d'un point de vue légal, il est également possible pour les travailleurs d'être employés par une entreprise de nettoyage, mais de travailler chez des particuliers. Dans d'autres cas, l'emploi légal est assuré par un ou plusieurs prestataires de services formels, par exemple les agrégateurs d'offres d'emploi et les agences de recrutement en Arabie saoudite. Dans le cas du Liban, les travailleurs domestiques migrants peuvent être recrutés soit par des agences privées, soit directement par le ménage. Récemment, en raison de la dépréciation de la monnaie locale et de la forte baisse du recrutement de nouveaux travailleurs domestiques migrants, les agences de recrutement ont joué un rôle actif dans le placement contre rémunération de travailleurs domestiques migrants déjà présents dans le pays. En dehors des prestataires de services formels, le recrutement et l'emploi peuvent être assurés par plusieurs autres intermédiaires informels, dans le pays d'origine ou dans le pays de destination.

L'impact de la pandémie de COVID- 19

Les travailleurs domestiques de la région, en majorité des migrants, ont été affectés de manière excessive par la pandémie de COVID-19. Les travailleurs domestiques logés au sein des ménages (qui représentent également une majorité dans la région) ont souvent connu une augmentation de leur charge de travail, car ils ont été confinés chez leurs employeurs qui eux-mêmes ont dû rester chez eux avec leurs enfants (Begum, 2020). Bien qu'aucune recherche méthodique n'ait encore été entreprise, plusieurs rapports médiatiques ont fait état de



Les travailleurs domestiques représentent 12,3 pour cent de l'emploi total dans les États arabes, ce qui en fait la région où leur pourcentage par rapport à l'emploi total est le plus élevé: 32,4 pour cent des femmes et 9 pour cent des hommes sont des travailleurs domestiques. La région est également la seule dans laquelle les travailleurs domestiques masculins sont plus nombreux que les femmes: ils représentent 63,4 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques.

cas de violence et de harcèlement à l'encontre de travailleurs domestiques pendant le confinement, en partie motivés par des facteurs de stress accrus (Amnesty International, 2020a et 2020b ; Anti-Racism Movement, 2020).

Dans d'autres cas, les ménages qui les employaient n'avaient plus les moyens de payer les travailleurs domestiques. En effet, avec la pandémie de COVID-19, les États arabes ont connu des difficultés économiques qui ont aggravé les problèmes existants et sérieusement impacté les emplois et les revenus dans la région (OIT, 2020k). Selon les estimations du BIT, au premier trimestre de 2020, les heures de travail dans les États arabes ont diminué d'environ 1,8 pour cent (ce qui équivaut à environ 1 million d'emplois à temps plein dans l'hypothèse d'une semaine de travail de 48 heures) par rapport à la situation d'avant-crise (quatrième trimestre de 2019), ce qui a entraîné une baisse des niveaux de revenus (OIT, 2020k). Cela s'est traduit par des cas de rupture brutale du contrat de travail des travailleurs domestiques, sans salaire ni protection sociale. Dans d'autres cas, le contrat n'a pas été résilié, mais les employeurs ont retenu, ont retardé ou n'ont simplement pas payé tout ou

partie des salaires des travailleurs domestiques (OIT, 2020k; Aoun, 2020).

Bien qu'il n'existe pas de statistiques nationales permettant d'évaluer de manière précise l'impact sur l'emploi, le revenu et le temps de travail des travailleurs domestiques, il a été signalé qu'en Jordanie au moins un tiers des travailleurs domestiques migrants ont perdu leur revenu, et beaucoup ont perdu leur emploi (Connell, 2020). Au Liban, «la forte dépréciation de la livre libanaise a exacerbé la crise financière que traverse le pays, et de nombreuses travailleuses domestiques migrantes ont vu leurs salaires déjà maigres perdre de la valeur» (Inman, 2020). Cette perte de salaire a également empêché les travailleurs domestiques d'envoyer des fonds à leurs familles.

Les travailleurs domestiques qui voient leur contrat résilié perdent leur logement et risquent souvent l'expulsion. L'afflux de travailleurs domestiques dans les refuges augmente encore leur risque d'exposition au virus. Et, lorsqu'ils tombent malades, ils se heurtent à d'importants obstacles pour accéder à des soins de santé et sont dans l'impossibilité de se confiner. Leur vulnérabilité économique les expose également à un risque accru d'exploitation et de traite (Qiblawi, 2020).

► Afrique

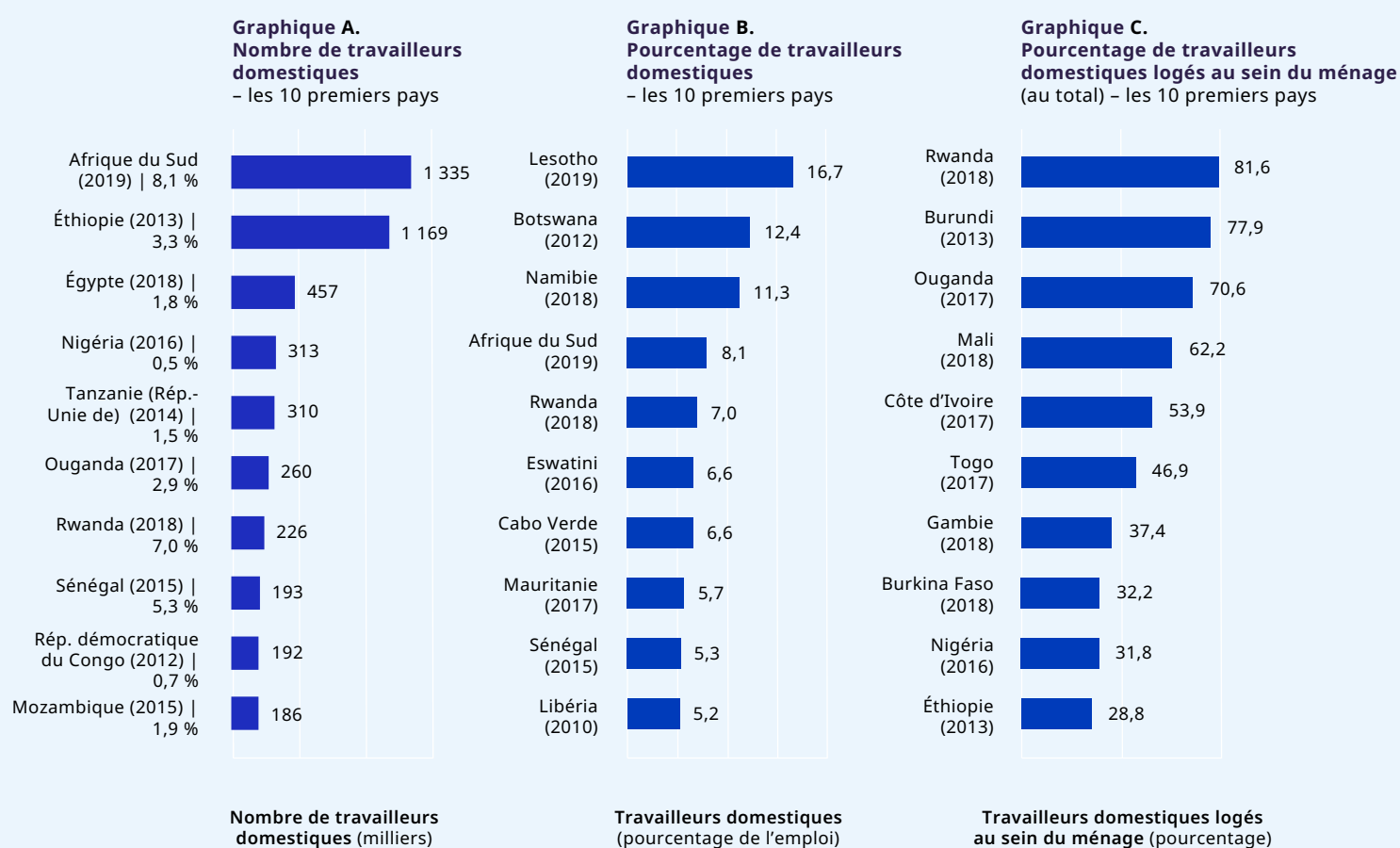
L'Afrique est le troisième plus grand employeur de travailleurs domestiques, après l'Asie et Pacifique et les Amériques. Selon les estimations, 9,6 millions de travailleurs domestiques sont employés dans la région, ce qui représente 2,1 pour cent de l'emploi total (voir tableau 2.5). Si l'on fait abstraction de l'emploi agricole, qui représente environ la moitié de l'emploi total, la probabilité qu'une personne soit recrutée comme travailleur domestique double. C'est particulièrement vrai pour les femmes, puisque les travailleuses domestiques représentent 6,8 pour cent de l'emploi féminin non agricole. Toutefois, il est important de rappeler que, s'il est toujours délicat de déterminer le nombre de travailleurs domestiques, cela l'est d'autant plus en Afrique, où la majorité du travail domestique est effectué par des jeunes filles et des jeunes

garçons qui font souvent partie de la famille élargie. Les liens de parenté, le manque de reconnaissance du travail domestique comme un véritable travail ainsi que la conscience très limitée de la part des travailleurs domestiques qu'ils sont des travailleurs et de la part des employeurs qu'ils sont des employeurs réduisent considérablement les possibilités que les ménages puissent déclarer être employeurs de travailleurs domestiques dans les enquêtes nationales sur les ménages, quelles qu'elles soient (Mehran, 2014). À ce titre, on estime qu'en Afrique, peut-être plus que dans d'autres régions, l'estimation du nombre de travailleurs domestiques est bien inférieure à la réalité. En comparaison des travaux précédents cependant, les estimations actuelles couvrent un plus grand nombre de pays de la région¹⁷, ce qui en fait une estimation plus fiable.

17 Les estimations publiées en 2013 ne comptaient que 20 pays et 69 pour cent de l'emploi (OIT, 2013a), tandis que les estimations actuelles couvrent 44 pays (80 pour cent) et 90 pour cent de l'emploi total.

► **Tableau 2.5. Nombre de travailleurs domestiques en Afrique, 2019**

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Travailleurs domestiques chez les salariés (pourcentage)			Proportion totale de femmes (pourcentage)
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Afrique	9 608	6 568	3 041	2,1	3,3	1,2	7,3	15,8	3,4	68,4
Afrique du Nord	915	433	482	1,4	3,2	0,9	2,1	4,7	1,5	47,3
Afrique subsaharienne	8 693	6 135	2 558	2,2	3,4	1,2	9,2	18,2	4,2	70,6

► **Figure 2.6. Nombre de travailleurs domestiques en Afrique, 2019**

Note: Voir la figure 2.3.

La plupart des travailleurs domestiques de la région (8,7 millions) sont concentrés en Afrique subsaharienne, en grande partie du fait de la présence des deux plus grands employeurs de travailleurs domestiques, l'Afrique du Sud (1 335 343) et l'Éthiopie (1 168 730), qui figurent parmi les dix premiers employeurs mondiaux (figure 2.6). Malgré ces chiffres notables, le travail domestique est en fait une source d'emplois plus caractéristique dans d'autres pays d'Afrique australe, qui emploient un plus petit nombre de travailleurs domestiques, mais où ceux-ci représentent des proportions plus élevées de l'emploi. Le Lesotho semble être le pays dans lequel les travailleurs domestiques représentent le taux d'emploi le plus élevé dans la région (16,7 pour cent), suivi du Botswana (12,4 pour cent) et de la Namibie (11,3 pour cent), tous les trois figurant également parmi les dix premiers pays au niveau mondial en termes de part de l'emploi (voir figure 2.6, graphique B).

D'une manière générale, le travail domestique est plus commun en Afrique subsaharienne qu'en Afrique du Nord. En Afrique subsaharienne, les travailleurs domestiques représentent 2,2 pour cent de l'emploi, contre 1,4 pour cent de l'emploi total en Afrique du Nord.

Les travailleuses domestiques, dont le nombre s'élève à 6,6 millions, constituent la majorité (68,4 pour cent) des travailleurs du secteur sur ce continent, notamment en Afrique subsaharienne. Dans l'ensemble de la région, le travail domestique représente 3,3 pour cent de l'emploi féminin et 15,8 pour cent des salariées. Ces proportions sont fortement influencées par la situation en Afrique subsaharienne, où 18,2 pour cent des salariées sont des travailleuses domestiques.

Les hommes occupent tout de même une part importante de l'emploi dans le travail domestique, notamment en Afrique du Nord. En ce qui concerne l'Afrique dans son ensemble, environ un tiers (3 millions) de tous les travailleurs domestiques sont des hommes, ce qui fait du continent le troisième employeur mondial de travailleurs domestiques masculins. En Afrique du Nord, où la participation des femmes au marché du travail est particulièrement faible par rapport à celle des hommes, les travailleurs domestiques masculins sont même plus nombreux que leurs homologues féminines: ils représentent plus de la moitié (53 pour cent) du secteur. Si la proportion

des travailleurs domestiques masculins est plus faible en Afrique subsaharienne, les hommes représentent néanmoins 29 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques. Cependant, le travail domestique n'est pas un type d'emploi caractéristique chez les hommes, puisque seul 1 homme actif sur 100 est employé dans ce secteur.

Les travailleurs domestiques migrants

Ces dernières années ont été marquées par un infléchissement des migrations internationales pour le travail domestique, aussi bien au sein des régions qu'entre elles. Une tendance frappante est le nombre croissant de travailleurs d'Afrique de l'Est, du Nord et de l'Ouest qui migrent vers les États arabes, où ils occupent souvent des emplois peu ou moyennement qualifiés dans la construction, la production industrielle, l'agriculture, la restauration, le commerce de détail et le travail domestique et du soin à autrui (Atong, Mayah et Odigie, 2018). Si les données exhaustives des pays africains d'origine sont limitées, il est possible de trouver des renseignements précis dans des sources administratives et d'autres sources. D'après le ministère kényan des Affaires étrangères, par exemple, 3 500 Kényans ont migré à Bahreïn en 2019, dont 90 pour cent pour effectuer des travaux domestiques. En Ouganda, les données fournies par le ministère de la Parité, du Travail et du Développement social montrent que 41 580 personnes (29 359 femmes) ont migré dans la région entre 2016 et août 2019. Plus de la moitié (24 141) ont été employées en Arabie saoudite, tandis qu'un nombre important l'ont été dans les Émirats arabes unis (4 091), au Qatar (2 382) et à Bahreïn (896). On peut alors supposer qu'un certain nombre de travailleuses migrantes ont trouvé un emploi de travailleuse domestique.

Bien que la migration vers d'autres régions soit en progression, en Afrique subsaharienne la mobilité intrarégionale reste la principale forme de migration de main-d'œuvre. En 2017, les communautés économiques régionales dont la part de migrants originaires de l'intérieur des communautés était la plus élevée étaient la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (47,1 pour cent) et la Communauté

de développement de l'Afrique australe (45,5 pour cent) (CNUCED, 2018). Les estimations du BIT pour 2013 montrent que, parmi les 7,9 millions de travailleurs migrants en Afrique subsaharienne, 7,3 pour cent sont des travailleurs domestiques et que 6,9 pour cent des travailleurs domestiques sont des migrants. En Afrique du Nord, c'est une part légèrement plus élevée des 800 000 travailleurs migrants de la région (9 pour cent) qui est engagée dans le travail domestique, et une proportion un peu plus élevée de travailleurs domestiques sont des migrants (7,9 pour cent) (OIT, 2015g). La migration pour le travail domestique, notamment, a été enregistrée du Zimbabwe vers l'Afrique du Sud, du Burkina Faso vers la Côte d'Ivoire et de la Côte d'Ivoire vers la Tunisie, pour ne citer que quelques-uns des couloirs de migration. Le Burkina Faso est le pays d'origine d'un grand nombre de travailleurs migrants; la plupart trouvent du travail en Côte d'Ivoire, où le travail domestique s'est révélé être une importante source d'emplois pour les migrants (OCDE et OIT, 2018). En fait, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement estime qu'un peu plus de la moitié des migrants burkinabés trouvent un emploi dans un travail peu qualifié, y compris dans le travail domestique (CNUCED, 2018).

Le rôle des prestataires de services

L'augmentation de la migration pour le travail domestique est associée à une augmentation de la demande de services essentiels pour les ménages, notamment en raison d'un manque de services de soins pour les enfants et les personnes âgées et d'une augmentation de la participation des femmes au marché du travail, qui demeure un objectif majeur pour les pays en développement. L'accélération de la demande est en partie satisfaite par un réseau de recruteurs, notamment des réseaux informels et des agences d'emploi privées dont certaines recrutent à



En Afrique, on compte 9,6 millions de travailleurs domestiques, ce qui représente 2,1 pour cent de l'emploi total. Plus que dans d'autres régions, ce chiffre est susceptible d'être sous-évalué, car le travail domestique est souvent effectué par des filles et des garçons de moins de 15 ans qui sont membres de la famille élargie. Les femmes représentent 68,4 pour cent des travailleurs domestiques, ce qui correspond à 3,3 pour cent de l'emploi féminin et 15,8 pour cent des salariées. On estime qu'environ un tiers des travailleurs domestiques de la région sont des hommes. En Afrique du Nord, les hommes représentent 53 pour cent du secteur.

l'étranger¹⁸, tandis que d'autres agences font embaucher les travailleurs domestiques dans le pays. Par le biais de la nouvelle méthode utilisée pour déterminer le nombre de travailleurs domestiques qui travaillent par l'intermédiaire de prestataires de services, le BIT a constaté qu'il en existait un nombre important dans plusieurs pays. En Zambie, par exemple, 25 pour cent (23 992) des 97 104 travailleurs domestiques recensés dans l'enquête sur les ménages semblent être employés par des prestataires de services, et la proportion est équivalente (24 pour cent) au Sénégal. En revanche, les prestataires de services ont placé 12 pour cent des travailleurs domestiques en Namibie et 2 pour cent en Afrique du Sud (voir annexe 7).

L'impact de la pandémie de COVID-19

De toute évidence, la pandémie de COVID-19 a eu un impact considérable sur les travailleurs domestiques de la région. Bien qu'il n'existe aucune estimation régionale du nombre de travailleurs domestiques ayant perdu leur emploi en raison de la pandémie en Afrique à l'heure actuelle, une enquête statistique menée au niveau national en Afrique du Sud montre une diminution de 21,9 pour cent des travailleurs domestiques et une baisse de 35,8 pour cent du nombre d'heures travaillées entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020.

18 Une étude de cas menée par du BIT (Golman et Rani, à paraître) a montré que, au Burkina Faso, les recruteurs informels qui disposent de vastes réseaux dans la communauté d'origine sont souvent impliqués dans le recrutement des jeunes gens, en particulier des filles, pour travailler en Côte d'Ivoire et que peu de contrôles existent. En Côte d'Ivoire, où les agences de recrutement privées prospèrent dans le secteur du nettoyage et du travail domestique, il a été constaté qu'elles facturaient des frais élevés aux employeurs, mais versaient des salaires dérisoires aux travailleurs.

Une projection vers l'avenir

Dans le secteur du travail domestique, il semblerait que les pertes d'emploi liées à la pandémie de COVID-19 aient accru – ou du moins souligné – le besoin et la demande plutôt que de les avoir diminués. Si la pandémie a pu causer d'importantes pertes d'emploi, comme nous le détaillons au chapitre 11, ces pertes ont en grande partie résulté des mesures de confinement. En l'absence de ces travailleurs domestiques, les ménages se sont retrouvés confrontés à des besoins et des demandes de travail domestique non satisfaits, ce qui a eu une répercussion disproportionnée sur les femmes. Par exemple, une étude d'Eurofound sur l'impact de la pandémie a révélé que les femmes ayant de jeunes enfants étaient beaucoup plus nombreuses que les hommes à télétravailler pendant la pandémie (respectivement 46 pour cent et 39 pour cent). Dans cette étude, les femmes ont déclaré avoir plus de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée que les hommes. Chez les parents d'enfants de moins de 12 ans, un tiers des femmes ont déclaré avoir eu des difficultés à se concentrer sur leur travail pendant la pandémie, contre un sixième des hommes. Plus d'un quart des femmes interrogées (26 pour cent) ont déclaré que leurs responsabilités familiales les empêchaient de travailler, contre 7 pour cent des hommes (Eurofound, 2020). L'étude laisse penser que ces impacts ont été largement induits par la fermeture des structures d'accueil des enfants et des écoles. La pandémie a donc amplifié le besoin de services de soins, y compris de travail domestique.

Comme l'indique le chapitre 2, les travailleurs domestiques jouent d'ordinaire un rôle essentiel pour permettre aux femmes qui les emploient, notamment, de participer au marché du travail rémunéré. Les recherches conduites en Amérique latine ont montré la manière dont les pertes d'emploi chez les travailleurs domestiques pendant la pandémie ont impacté les femmes employeuses, qui ont dû assurer les tâches de leurs anciens travailleurs domestiques (Weller *et al.*, 2020).

► Demande croissante de soins directs et indirects aux ménages

Si l'on se projette vers l'avenir, le secteur du travail domestique devrait continuer de croître en raison de l'augmentation continue de la demande et de l'offre de main-d'œuvre. Les travailleurs domestiques représentent l'un des principaux groupes qui fournissent des soins directs et indirects aux ménages, et leurs services continueront à être recherchés, en particulier du fait des changements démographiques, du vieillissement de la population et du besoin croissant de soins de longue durée. La baisse des taux de natalité et l'allongement de l'espérance de vie ont modifié la pyramide des âges. La proportion de personnes âgées (60 ans ou plus) devrait passer de 13,5 pour cent en 2020 à 21,4 pour cent en 2050 et 28,2 pour cent en 2100 (UNDESA, 2020). Certaines études ont également relevé la préférence marquée pour les services de soins à domicile plutôt que dans les établissements dédiés (de Klaver *et al.*, 2013), une préférence qui s'accroîtra certainement dans une époque où la pandémie de COVID-19 a menacé la vie des personnes âgées dans les maisons de retraite et de repos (OIT, 2020c). Au-delà des soins aux personnes âgées, une étude menée par le McKinsey Global Institute prévoit que la demande de professions relatives à la garde d'enfants, à l'éducation de jeunes enfants, au nettoyage, à la cuisine et au jardinage va croître et créer entre 50 et 90 millions d'emplois dans le monde (McKinsey, 2017, 60-61).

La persistance des inégalités de revenus à l'intérieur des pays aussi bien qu'entre eux continuera très probablement à fournir un effectif important de travailleurs domestiques. La pauvreté, la discrimination fondée sur le genre et l'accès limité à l'éducation sont appelés à perdurer, assurant la disponibilité de femmes et d'hommes qui travaillent le plus souvent comme travailleurs domestiques. Ce sont ces mêmes facteurs qui poussent les femmes et les hommes à migrer des pays à faible revenu vers les pays à revenu élevé, où la demande de services à la personne est importante et où les investissements dans les services de soins sont faibles (Tayah, 2016).

► Recrutement équitable et rôle des prestataires de services

Comme nous l'avons vu dans ce chapitre 2, les prestataires de services jouent un rôle important dans l'emploi ou le placement des travailleurs domestiques dans de nombreux pays. Les prestataires de services de ce secteur proposent une grande diversité de services aux ménages et aux travailleurs domestiques. Ils peuvent être privés, à but lucratif ou non lucratif, et parfois prendre la forme de plateformes numériques (voir ci-dessous). Dans certains pays, les gouvernements mettent en place des organismes publics ou subventionnent la fourniture de services domestiques par l'intermédiaire de prestataires de services (Fudge et Hobden, 2018). Que les travailleurs domestiques soient embauchés par le ménage, par un prestataire de services ou par son intermédiaire, le travail décent doit également passer par un recrutement équitable, ce qui sous-entend un recrutement

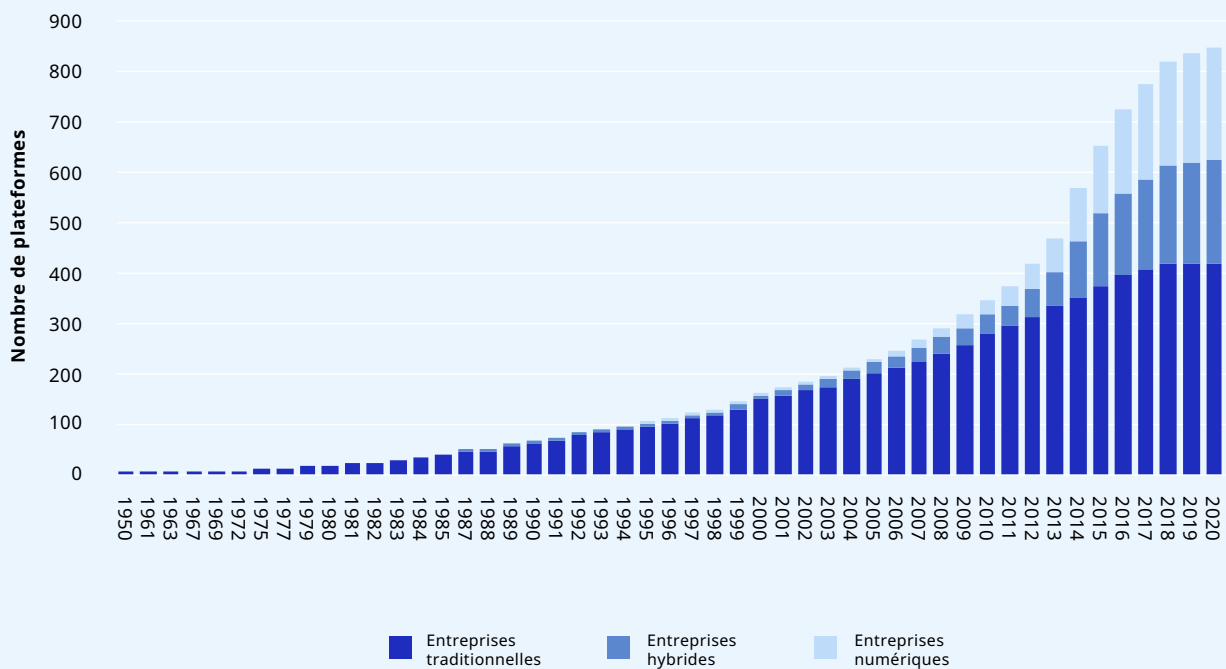
effectué dans le respect de la loi, des droits de l'homme. La proposition d'un travail décent et d'un recrutement équitable aux travailleurs domestiques doit donc également comporter une réglementation des prestataires de services. Le contexte réglementaire comprend la politique sociale, la politique fiscale et la réglementation des entreprises, dont celle des licences. Dans le cas des travailleurs domestiques migrants, cela peut également inclure la politique d'immigration (Fudge et Hobden, 2018). Afin de coordonner la création d'une politique efficace, il serait utile à l'avenir de généraliser la collecte de données sur le pourcentage de travailleurs domestiques employés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire, sur leurs conditions de travail et sur le nombre de prestataires de services qui opèrent dans le secteur du travail domestique.

► Hausse de l'économie à la demande dans le travail domestique

L'essor d'Internet depuis le milieu des années quatre-vingt-dix a conduit, ces dernières années, au fort développement du nombre de services d'information et d'orientation en ligne dans le domaine du travail domestique (Doty, 2017). Les premiers marchés en ligne qui ont été créés sont Daily Poppins au Royaume-Uni (1997) pour les services de nettoyage et Sittercity aux États-Unis (2001) pour les services de soins à domicile. Une étude récente du BIT sur les plateformes de travail numériques confirme que leur nombre augmente rapidement (OIT, 2021a). Cela est encore plus vrai dans le secteur du travail domestique. Les entreprises qui servent d'intermédiaires ou qui placent les travailleurs domestiques

peuvent être classées en trois catégories: les entreprises traditionnelles, qui offrent des services domestiques et de soins à partir d'une adresse physique et fonctionnent comme une agence de recrutement traditionnelle; les entreprises hybrides, qui fournissent des services à partir d'une adresse physique et également par le biais d'un site Web ou d'une plateforme; et les entreprises numériques, qui fournissent des services uniquement par le biais d'un site Web ou d'une plateforme. L'étude a révélé que, sur les 807 entreprises qui ont été identifiées, 366 étaient de type traditionnel, tandis que 212 étaient hybrides et 229 étaient numériques (Golman et Rani, à paraître).

► **Figure 2.7. Nombre de plateformes actives dans le secteur du travail domestique à l'échelle mondiale par année de création, 1950-2020**



Source: Base de données Crunchbase. Voir Golman et Rani (à paraître).

Les travailleurs domestiques représentent l'un des principaux groupes qui fournissent des soins directs et indirects aux ménages, et leurs services continueront à être recherchés, en particulier du fait des changements démographiques, du vieillissement de la population et du besoin croissant de soins de longue durée.

Que les travailleurs domestiques soient embauchés par le ménage, par un prestataire de services ou par son intermédiaire, le travail décent doit également passer par un recrutement équitable.

Les entreprises numériques gagnent du terrain dans la fourniture de services domestiques et de soins, puisque leur nombre a été multiplié par 8 au cours de la dernière décennie: de 28 plateformes en 2010, elles sont passées à 224 plateformes en 2020.

Bien que la proportion d'entreprises numériques soit beaucoup plus faible que celle des entreprises traditionnelles et des hybrides, elles voient leur importance grandir dans l'offre de services domestiques et de soins. Après une période de croissance lente au cours de la première décennie du XXI^e siècle, le nombre de plateformes numériques dans le secteur du travail domestique a été multiplié par 8 au niveau mondial, passant de 28 plateformes en 2010 à 224 plateformes en 2020 (voir figure 2.7). Le capital-risque a joué un rôle important dans la progression de cette croissance au cours de la dernière décennie (Golman et Rani, à paraître). Les informations concernant les investissements ou le financement sont disponibles pour 50 pour cent des plateformes numériques (109); ensemble, elles ont reçu un financement total d'au moins 2,2 milliards de dollars des États-Unis (dollars É.-U.) (à compter de novembre 2020). Les plateformes numériques dans le secteur du travail domestique et des soins connaissent une croissance beaucoup plus rapide dans les pays développés que dans les pays en développement. Sur le montant total des investissements ou des financements, 74 pour cent ont été investis dans 10 entreprises numériques, dont 8 aux États-Unis (suivies par des plateformes basées en Allemagne et en France) qui opèrent dans plusieurs pays. L'essor des plateformes numériques indique qu'elles répondent à un besoin émergent du marché.

Les plateformes numériques proposent deux types de formules de travail: les travailleurs directement engagés par les plateformes et ceux dont le travail est fourni par l'intermédiaire des plateformes.

D'après les données disponibles au sujet de 32 plateformes numériques, le nombre de travailleurs dont elles gèrent le travail varie de 150 travailleurs à 1 million de travailleurs par plateforme. Souvent assimilés à des travailleurs indépendants, même lorsque leur travail est encadré et exécuté dans le contexte d'une relation de subordination, les travailleurs engagés par les plateformes numériques manquent généralement de protection en matière sociale et de droit du travail (Behrendt, Nguyen et Rani, 2019; Behrendt et Nguyen, 2018; Mateescu et Ticona, 2021). La classification d'emploi de ces travailleurs, qui a de fortes répercussions sur leur protection, fait l'objet d'un nombre croissant de litiges dans le monde (De Stefano *et al.*, 2021). Une étude exploratoire menée par l'Overseas Development Institute (ODI) au sujet des plateformes SweepSouth et Domestly en Afrique du Sud a révélé que les travailleurs domestiques interrogés dans le cadre de l'étude étaient classés comme «entrepreneurs indépendants» et ne pouvaient pas accéder à une protection en matière de sécurité sociale et de droit du travail. Par ailleurs, les travailleurs interrogés dans le cadre de l'étude percevaient en général des revenus faibles et précaires et étaient victimes de discrimination (Hunt et Machingura, 2016). En outre, l'étude a révélé que les plateformes profitent aux ménages, qui peuvent ainsi accéder à des services domestiques bon marché, pratiques et fiables. Certains travailleurs indiquent également que les plateformes leur permettent de choisir les créneaux où ils souhaitent travailler et qu'ils ont la possibilité de contrôler leurs heures de travail et leur revenu.

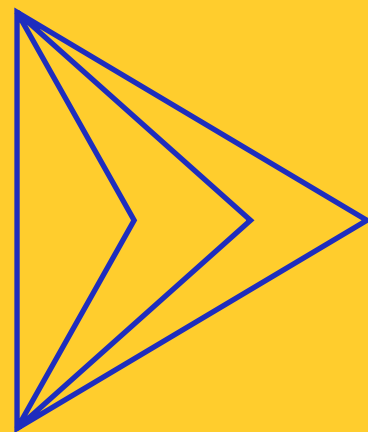
► Le travail domestique comme source d'emplois dans un plan de relance lié à la pandémie de COVID-19

Les impacts sexospécifiques de la pandémie de COVID-19, à la fois sur les travailleurs domestiques et sur leurs employeuses féminines au sein des ménages, ont conduit certains à plaider pour

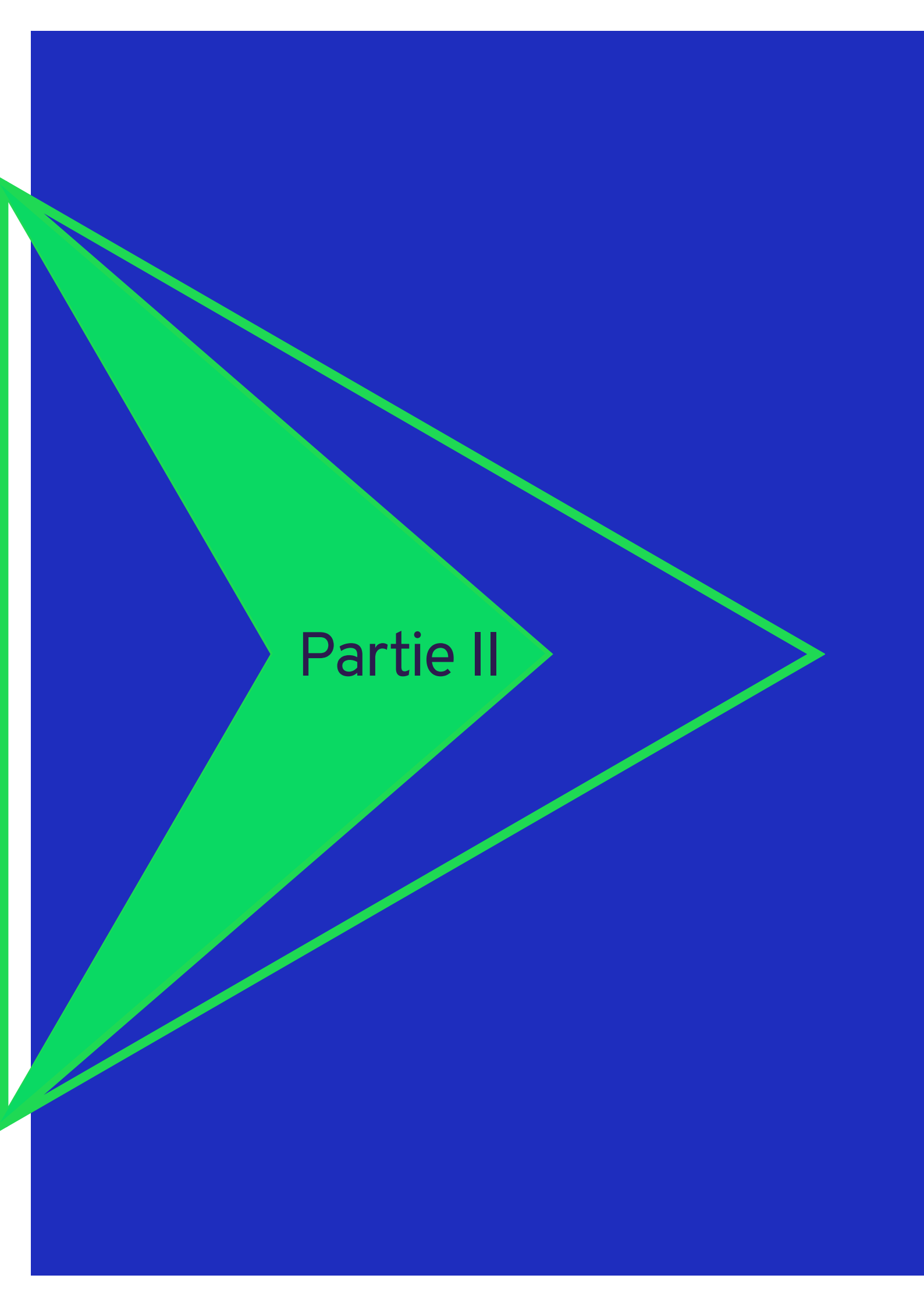
un plan de relance en réponse à la pandémie respectueux de l'égalité entre les sexes et axé sur l'économie des services à la personne (de Henau et Himmelweit, 2021). Alors que la plupart des plans

de reprise économique pour contrer les effets de la pandémie se sont concentrés sur la construction, une étude a montré que, pour atteindre un plein emploi de qualité dans le secteur des soins (c'est-à-dire la garde des enfants et les soins de longue durée pour les adultes, dispensés à la fois dans des résidences privées et à domicile), l'UE 28 n'aurait à investir en moyenne que 1,6 pour cent du produit intérieur brut (PIB), contre 4,3 pour cent pour obtenir le même résultat dans le secteur de la construction. L'étude a également révélé qu'un tel investissement réduirait considérablement l'écart entre l'emploi des hommes et celui des femmes dans ces pays, dans certains plus que dans d'autres toutefois (de Henau et Himmelweit, 2021). La création d'emplois dans le secteur des soins peut également avoir un impact significatif sur la participation des femmes au marché du travail d'une manière générale, ainsi que sur les résultats en matière de santé et d'éducation des enfants. Selon certaines projections, investir 2 pour cent du PIB dans le secteur des soins dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) générerait une augmentation de 2,4 à 6,1 pour cent de l'emploi total et une augmentation de 3,3 à 8,2 pour cent de l'emploi féminin (CSI, 2016). Bien que les secteurs couverts par cette étude ne comptent qu'une partie des travailleurs domestiques, les résultats sont une indication de ce qui peut être accompli par une stratégie de relance axée sur les soins.

En tant que secteur à haute intensité de main-d'œuvre répondant aux besoins essentiels des ménages, le travail domestique apparaît comme un secteur prometteur qui mérite d'être développé, notamment en raison des demandes croissantes évoquées ci-dessus. Le point qui reste à éclaircir concerne les conditions dans lesquelles ces emplois seraient créés. Il faudrait que soient prises en compte les nombreuses sources de vulnérabilité, notamment la proximité des travailleurs domestiques et de leurs clients et le fait qu'ils travaillent souvent pour plusieurs ménages, alors que les niveaux d'informalité sont élevés et les institutions du marché du travail mal adaptées au secteur. Si le nombre de groupes vulnérables qui travaillent dans le secteur est important, cela signifie également que ces groupes seraient affectés de manière démesurée par un manque de protection. La partie II de ce rapport fait le point sur le pourcentage de travailleurs domestiques couverts par les principales lois sur le travail et la sécurité sociale. L'absence de protection est l'une des sources de vulnérabilité qu'il convient d'essayer d'enrayer pour parvenir à un travail décent pour les travailleurs domestiques.



Alors que la plupart des plans de reprise économique pour contrer les effets de la pandémie se sont concentrés sur la construction, une étude a montré que, pour atteindre un plein emploi de qualité dans le secteur des soins, l'UE 28 n'aurait à investir en moyenne que 1,6 pour cent de son PIB, contre 4,3 pour cent pour obtenir le même résultat dans le secteur de la construction.



Partie II

**Étendue
de la couverture
par la législation
en matière
de droit du travail
et de sécurité
sociale**

Historiquement, les travailleurs domestiques ont le plus souvent été exclus du champ d'application de la législation nationale du travail. Cette exclusion est la manifestation d'un manque de reconnaissance du travail domestique comme véritable travail, à la fois au regard la loi et aux yeux de la société en général. C'est pourquoi la reconnaissance juridique du travail domestique a été l'une des principales revendications des travailleurs domestiques dans le monde. En effet, c'est à l'occasion de la convention n° 189 que l'OIT a pour la première fois œuvré à élaborer des normes internationales du travail consacrées aux travailleurs domestiques. Cette convention constitue une reconnaissance forte de la valeur économique et sociale du travail domestique et appelle des mesures visant à remédier à l'exclusion des travailleurs domestiques en matière de droit du travail et de sécurité sociale. En adoptant cette convention, la Conférence internationale du Travail a délivré un message clair: les travailleurs domestiques, comme les autres travailleurs, ont droit à des conditions de travail et de vie décentes. Concrètement, l'article 18 invite les États Membres à «mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu».

L'inclusion des travailleurs domestiques dans les législations nationales du travail, en d'autres termes l'extension de la couverture juridique à ces derniers, est donc un important indicateur de progrès. La partie II de notre rapport s'attache à évaluer le degré de couverture juridique des travailleurs domestiques. Elle ne traite pas de leur couverture effective, qui consiste à déterminer si les travailleurs domestiques sont ou non couverts dans la pratique et peuvent bénéficier d'un accès effectif aux protections auxquelles ils ont droit. La couverture effective dépend d'une série de facteurs, notamment la capacité institutionnelle à mettre en œuvre et à faire respecter la loi, les conditions d'éligibilité, l'accès à l'information, l'accès à la justice et le statut migratoire, pour n'en citer que quelques-uns. L'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs,



Historiquement, les travailleurs domestiques ont le plus souvent été exclus du champ d'application de la législation nationale du travail. Cette exclusion est la manifestation d'un manque de reconnaissance du travail domestique comme véritable travail, à la fois au regard la loi et aux yeux de la société en général. C'est pourquoi la reconnaissance juridique du travail domestique a été l'une des principales revendications des travailleurs domestiques dans le monde.

et en particulier d'organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs, contribue, elle, à améliorer la couverture effective. La mesure dans laquelle les travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture effective sera abordée dans la partie III de ce rapport.

Il convient également de relever que l'inclusion dans le champ d'application du droit du travail n'indique pas nécessairement le niveau de couverture légale dont bénéficient les travailleurs. Un pays peut notamment reconnaître les travailleurs domestiques comme des travailleurs en vertu du code général du travail, mais les exclure de dispositions spécifiques sur le temps de travail, les salaires, la protection sociale par exemple, abaissant ainsi leur niveau

Un des objectifs clés de ce rapport est d'estimer les progrès réalisés dans l'étendue de la couverture du droit du travail depuis 2010. Afin d'évaluer ces progrès, le BIT a cherché à répondre à la question suivante: quel pourcentage de travailleurs domestiques seraient protégés en 2020 si le secteur s'était développé, mais que les lois étaient restées les mêmes qu'en 2010?

de couverture. Lorsque l'OIT a préparé le rapport sur la législation et la pratique relatives au travail domestique pour la 99^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2010, les éléments recueillis ont montré que les lacunes en matière de couverture juridique des travailleurs domestiques étaient particulièrement fréquentes pour ce qui concerne les salaires minima, la limitation de la durée de travail, l'inclusion dans les régimes de sécurité sociale et les mesures visant à garantir la sécurité et la santé au travail (SST) (OIT, 2010c). Même lorsqu'ils sont inclus dans des dispositions spécifiques, les travailleurs domestiques peuvent avoir des droits moins favorables que ceux accordés aux autres travailleurs, ou des niveaux de protection insuffisants pour garantir un travail décent. Par exemple, les limites de la durée normale de travail hebdomadaire ont tendance à être moindres pour les travailleurs domestiques. Le fait d'exclure les travailleurs domestiques de dispositions spécifiques ou de leur accorder des niveaux de couverture inférieurs à ceux dont bénéficient les autres travailleurs constitue un écart important par rapport à l'esprit de la convention n° 189.

Par conséquent, afin d'établir le degré de couverture juridique des travailleurs domestiques, il convient d'examiner de plus près dans quelle mesure ils sont couverts par des dispositions spécifiques par rapport aux autres travailleurs. Pour ce faire, la partie II du présent rapport dresse un tableau statistique du niveau d'inclusion des travailleurs domestiques dans le droit du travail en 2020. Elle fournit des estimations détaillées du pourcentage de travailleurs domestiques inclus dans:

- ▶ le champ d'application général des lois sur le travail;
- ▶ les limitations de la durée hebdomadaire normale de travail;
- ▶ le repos hebdomadaire;
- ▶ les congés annuels payés;
- ▶ les salaires minima;
- ▶ les limitations sur les paiements en nature;
- ▶ la sécurité sociale;
- ▶ le congé de maternité;
- ▶ les prestations de maternité en espèces.

Afin de matérialiser les progrès réalisés, les chapitres 3 à 6 cherchent à comparer la situation des travailleurs domestiques aujourd'hui avec ce qu'elle aurait été s'il n'y avait pas eu d'extension de la législation du travail aux travailleurs domestiques depuis 2010.

► Méthodologie

Les estimations du degré de couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale sont fondées sur deux sources: dans un premier temps, les données statistiques sur le nombre de travailleurs domestiques dans un pays donné, qui sont disponibles dans la base de données compilée pour les estimations mondiales et régionales sur les travailleurs domestiques (voir partie I et annexe 5); et, dans un second temps, les informations juridiques au sujet de la couverture des travailleurs domestiques par la législation en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

Les informations juridiques ont été progressivement compilées par l'OIT au cours des dix années qui ont suivi l'adoption de la convention n° 189. Cette base de données sur les lois et les politiques a été examinée, complétée et analysée afin de rendre compte des changements spécifiques qui sont intervenus depuis l'adoption de la convention n° 189. L'examen juridique a été effectué en se fondant sur les législations nationales¹ et les réponses apportées par les gouvernements aux organes de contrôle, avec consultation des spécialistes du BIT dans le monde. Afin d'utiliser l'examen juridique pour évaluer l'étendue de la couverture, un système de codage a été mis au point pour enregistrer la pertinence des dispositions juridiques couvrant les travailleurs domestiques.

Le codage a également permis de déterminer si les dispositions applicables aux travailleurs domestiques étaient identiques à celles

applicables aux autres travailleurs, ou plus ou moins favorables à celles-ci. L'annexe 9 reprend ces données pour les pays sur lesquels sont basées les estimations de la couverture juridique.

Pour les estimations de l'étendue de la couverture par la législation du travail, des données statistiques étaient disponibles pour 100 pays et territoires sur les 108 pour lesquels des données juridiques étaient disponibles. Pour chaque secteur d'action, deux estimations ont été réalisées:

1. une estimation du pourcentage de pays qui, en 2020, offraient une couverture juridique aux travailleurs domestiques (en utilisant l'échantillon de 108 pays); et
2. une estimation du pourcentage de travailleurs domestiques couverts par la législation du travail (calculée sur la base des 100 pays et territoires pour lesquels des données statistiques et juridiques étaient disponibles, ce qui représente 88,6 pour cent de l'emploi mondial, et extrapolée)². Cette seconde estimation donne plus de poids aux pays qui comptent un grand nombre de travailleurs domestiques. (En ce sens, il est particulièrement intéressant de noter que la Chine compte 22 millions de travailleurs domestiques.) Lorsque les dispositions légales diffèrent selon qu'il s'agit de travailleurs domestiques logés au sein du ménage ou logés à l'extérieur, un poids égal a été accordé aux deux catégories.

1 Les sources juridiques consultées comprennent les législations primaires au niveau national, en utilisant la base de données NORMLEX du BIT à l'adresse <http://www.ilo.org/normlex> et en partant de la législation générale du travail, le plus souvent le code ou la loi du travail, selon le système juridique. Lorsqu'ils étaient disponibles, nous nous sommes concentrés sur les lois, décrets et règlements spécifiques concernant les travailleurs domestiques: certains d'entre eux sont publiés en tant que lois indépendantes, tandis que d'autres découlent de références et de déclarations établies dans la législation générale du travail. Nous avons inclus des lois, règlements, décrets, actes, etc. dans des domaines connexes tels que la sécurité sociale, la migration et le droit des contrats afin de représenter l'ensemble des normes qui s'appliquent également aux travailleurs domestiques. Dans les cas où le texte officiel semblait faire défaut, ne pas être disponible sur un site Internet officiel ou être difficile à comprendre, nous avons également consulté des sources secondaires, telles que des recueils, des revues, des sites Internet de cabinets d'avocats et d'institutions reconnues afin d'obtenir une image plus large du système juridique. Dans certains cas, les réponses des gouvernements à l'enquête générale concernant le travail décent pour les travailleurs du secteur des services à la personne dans une économie en mutation ont également été consultées.

2 Une note sur la taille de l'échantillon: la taille de l'échantillon pour les estimations de la partie II varie en fonction du nombre de pays pour lesquels nous disposons de données statistiques, de données juridiques ou des deux. L'estimation du pourcentage de pays qui ont accordé une protection en matière de droit du travail aux travailleurs domestiques en 2010 a été calculée sur la base des données juridiques de 75 pays. L'estimation du pourcentage de pays qui ont accordé une protection en matière de droit du travail aux travailleurs domestiques en 2020 a été calculée sur la base des données juridiques de 108 pays.

Le BIT a également cherché à estimer les progrès réalisés dans l'étendue de la couverture par la législation du travail depuis 2010. Pour comparer le degré de couverture juridique des travailleurs domestiques en 2010 et en 2020³, nous avons employé deux approches. Tout d'abord, nous avons pris les 75 pays pour lesquels nous disposions d'informations juridiques en 2010 et avons identifié ceux dans lesquels les lois concernant les travailleurs domestiques avaient été modifiées au cours des dix dernières années. Dans un second temps, nous avons estimé l'évolution de la proportion de travailleurs domestiques couverts par la législation du travail entre 2010 et 2020. Pour réaliser cette évaluation, nous avons cherché à répondre à la question suivante: quel pourcentage de travailleurs domestiques seraient protégés en 2020 si le secteur s'était développé, mais que les lois étaient restées les mêmes qu'en 2010? Pour répondre à cette question, nous avons pris comme point de départ notre estimation mondiale des travailleurs domestiques pour 2019 et estimé le pourcentage qui aurait été couvert si les lois n'avaient pas changé. En appliquant les lois de 2010 et celles de 2020 au même nombre de travailleurs domestiques de 2019, nous sommes en mesure de visualiser l'effet des changements juridiques tout en maintenant constants le nombre et la composition des travailleurs domestiques⁴.

Pour les estimations de l'étendue de la couverture par les lois sur la sécurité sociale, des données statistiques étaient disponibles pour 135 pays et territoires sur les 168 pour lesquels des données juridiques étaient disponibles⁵. Comme les estimations de la couverture juridique en matière de sécurité sociale n'avaient pas été produites pour 2010, aucune comparaison n'a pu être faite entre 2010 et 2020.



L'inclusion des travailleurs domestiques dans le champ d'application des législations nationales du travail est une étape fondamentale vers le travail décent, et un indicateur important des progrès réalisés par la mise en œuvre des principes de la convention n° 189.

3 Par souci de simplicité, notre rapport fera désormais référence à l'année 2020 comme année de référence principale pour les estimations de la couverture juridique. Il est toutefois important de rappeler que les estimations de la couverture juridique ont été produites à partir des données statistiques de 2019 (ou de l'année la plus récente disponible) et des données juridiques de 2020.

4 L'estimation du pourcentage de travailleurs domestiques couverts en 2019 par des lois telles qu'elles existaient en 2010 a été effectuée en fonction des données statistiques et juridiques de 71 pays. L'estimation du pourcentage de travailleurs domestiques couverts par des lois en 2020 a été effectuée sur la base des données statistiques et juridiques de 100 pays. Le même exercice a également été entrepris en ne considérant que les 71 pays inclus dans l'échantillon de 2010. Les résultats des deux comparaisons étaient en grande partie similaires. De ce fait, il a été décidé d'utiliser l'échantillon plus important de 100 pays dans le but d'obtenir une meilleure représentativité.

5 Représentant 97 pour cent de l'emploi mondial.

Première étape vers le travail décent: combler les lacunes juridiques

Dialogue social,
représentation des employeurs
et des travailleurs

- Sécurité du milieu de travail
- Gains adéquats
- Horaires décents
- Stabilité et sécurité du travail

→ Possibilités
d'emploi

- Sécurité sociale
- Capacité de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale
- Abolition du travail des enfants et du travail forcé
- Égalité de chances et de traitement

Autonomisation

Arrivée

14,2 millions

Travail décent

← Les travailleurs domestiques ont accès à une protection effective

Comblar les déficits de mise en œuvre

← Les travailleurs domestiques sont couverts par des lois insuffisamment mises en œuvre dans la pratique

20,7 millions

Veiller à assurer des niveaux de protection adéquats

→ Reconnaissance de la relation de travail

Comblar les déficits de couverture légale

← Les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les lois du travail ni par celles relatives à la sécurité sociale

40,7 millions

→ Dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements

Départ

The background consists of a large green triangle pointing downwards, which is partially overlaid by a blue triangle pointing upwards. The blue triangle is composed of several overlapping, semi-transparent layers, creating a sense of depth and movement. The text 'Chapitre 3' is centered within the blue triangle.

Chapitre 3

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the bottom-right.

Portée de la législation nationale du travail

Depuis l'adoption de la convention n° 189, les gouvernements, souvent en consultation avec les travailleurs et les employeurs, ont déployé des efforts résolus pour inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application de la législation nationale du travail. Pour ce faire, les gouvernements ont eu recours à une série d'instruments juridiques: dans certains cas, ils ont inclus les travailleurs domestiques dans le champ d'application des lois générales sur le travail; dans d'autres, ils ont adopté des lois spécifiques sur le travail ou des réglementations connexes; dans d'autres cas encore, les gouvernements ont opté à la fois pour une approche générale et pour une approche spécifique.

Ces différentes approches ne signifient pas que les travailleurs domestiques se voient automatiquement accorder la même couverture par le droit du travail que les autres travailleurs. Quelle que soit la méthode choisie, l'inclusion dans le droit du travail n'est qu'un indicateur de la mesure dans laquelle la loi commence à accorder des droits et une protection aux travailleurs domestiques; ce n'est pas un indicateur du niveau de couverture dont ils bénéficient. Les travailleurs domestiques peuvent être protégés par les lois générales sur le travail, mais exclus de certaines

dispositions spécifiques, ou leurs niveaux de protection peuvent ne pas suffire à garantir un travail décent. De plus, les lois sur le travail qui s'appliquent aux travailleurs domestiques peuvent n'être pas encore entrées en vigueur, ce qui signifie que les travailleurs ne peuvent pas réellement exercer leurs droits et leur protection.

Néanmoins, la reconnaissance juridique est souvent considérée comme la première étape, la plus fondamentale, pour garantir un travail décent aux travailleurs domestiques. Leur inclusion dans le champ d'application de la législation nationale du travail demeure un indicateur important des progrès accomplis dans la mise en œuvre des principes de la convention n° 189. Par conséquent, les résultats présentés ci-dessous indiquent d'abord si les pays reconnaissent les travailleurs domestiques comme des travailleurs, indépendamment de l'instrument utilisé et du niveau de protection accordé. Ces chiffres sont ensuite ventilés afin d'obtenir un aperçu plus précis du type d'instruments employés pour accorder cette reconnaissance juridique. La question de savoir si la couverture est effective ou non ainsi que la mesure dans laquelle le travail décent est devenu une réalité pour les travailleurs domestiques seront traitées dans la partie III.



Parmi les pays examinés en 2020, 88 pour cent couvrent au moins partiellement les travailleurs domestiques, et l'on constate une tendance croissante à leur accorder une protection par le biais à la fois de lois générales sur le travail et de lois spécifiques ou de réglementations connexes. Il en résulte que 53,4 pour cent des travailleurs domestiques sont reconnus totalement ou partiellement par des lois ou réglementations sur le travail.

► Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

L'analyse des données recueillies en 2020 nous permet d'établir que 88 pour cent des 108 pays examinés couvrent les travailleurs domestiques totalement ou partiellement, que ce soit par le biais de lois générales sur travail, de lois

spécifiques ou de réglementations connexes. Il reste 8,3 pour cent de pays qui excluent totalement les travailleurs domestiques d'une protection (voir tableau 3.1).

► **Tableau 3.1. Étendue de l'intégration dans le champ d'application de la législation nationale du travail en 2010 et 2020: nombre et pourcentage des pays accordant une couverture aux travailleurs domestiques**

	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays en 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Les travailleurs domestiques sont couverts totalement ou en partie par la législation nationale du travail:						
	60	80,0	63	84,0	95	88,0
par les lois générales sur le travail	27	36,0	21	28,0	27	25,0
<i>en partie par les lois générales et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes</i>	23	30,7	35	46,7	56	51,9
<i>par des lois spécifiques ou des réglementations connexes</i>	10	13,3	7	9,3	12	11,1
Les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation nationale du travail						
	13	17,3	9	12,0	9	8,3
Pays fédéraux avec dispositions différent selon les États						
	2	2,7	3	4,0	4	3,7
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Note: Voir la section «Méthodologie» ci-dessus.

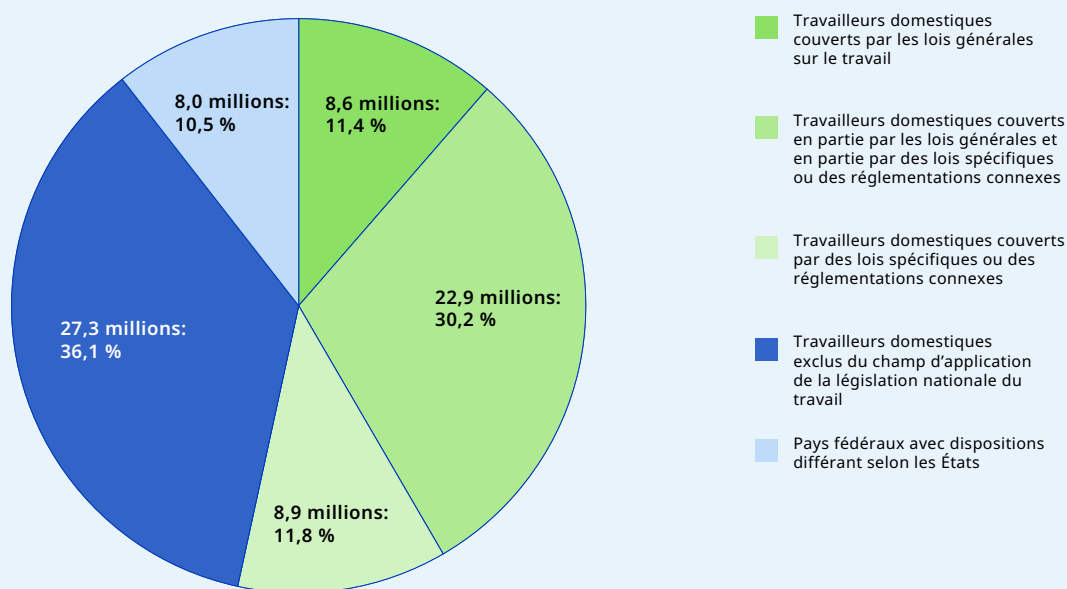
Si la vue d'ensemble montre qu'un pourcentage important de pays assurent une protection aux travailleurs domestiques, il convient d'étudier plus étroitement les différentes approches adoptées par les pays pour assurer cette couverture. En effet, si 25 pour cent des pays proposent une couverture reposant uniquement sur les lois générales sur le travail, 51,9 pour cent le font par le biais d'une approche combinée, et 11 pour cent le font par le biais de lois spécifiques sur le travail ou de réglementations connexes. Si l'on considère uniquement l'échantillon de pays de 2010, 4 des 12 pays qui excluaient les travailleurs domestiques en 2010 leur offrent désormais une certaine forme de protection au travail. On observe une tendance croissante à protéger les travailleurs domestiques à la fois par les lois générales et par des lois spécifiques ou des réglementations connexes. Le nombre de pays qui couvrent les travailleurs domestiques par le biais de cette approche combinée est passé de 23 à 35. Par conséquent, le nombre de pays qui couvrent les travailleurs

domestiques par les lois générales sur le travail a diminué, passant de 27 à 21, tandis que le nombre de pays qui couvrent les travailleurs domestiques par des lois spécifiques ou des réglementations connexes a diminué, passant de 10 à 7.

Cela signifie que 53,4 pour cent des travailleurs domestiques sont reconnus par des lois ou réglementations sur le travail, par le biais d'instruments généraux, spécifiques ou connexes. En d'autres termes, 11,4 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts par les lois générales sur le travail, 30,2 pour cent sont couverts en partie par les lois générales et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes, et 11,8 pour cent sont couverts par des lois spécifiques ou des réglementations connexes. Cependant, 36,1 pour cent des travailleurs domestiques restent totalement exclus de la législation nationale du travail (voir figure 3.1)¹.

¹ Pour rappel, ces estimations ont été formulées à partir d'un échantillon de 100 pays pour lesquels des données juridiques et statistiques étaient disponibles. Les mêmes calculs ont été effectués sur la base des deux tailles d'échantillon. Lorsque l'on corrige le nombre de pays, l'évolution est sensiblement la même.

► **Figure 3.1. Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail au niveau mondial, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la section « Méthodologie » ci-dessus. Les sources et années détaillées pour les pays sont fournies à l'annexe 3; le nombre de travailleurs domestiques, à l'annexe 5; et les informations sur la couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale, aux annexes 9 à 11.

► Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

Le niveau de couverture varie considérablement d'une région à l'autre (voir figure 3.2 et annexe 10).

Dans les Amériques, 95 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts par les lois sur le travail². La majorité (70 pour cent) sont couverts par l'approche combinée. Une part assez faible des travailleurs (15 pour cent) sont couverts par les lois générales uniquement, et 10 pour cent sont couverts par des lois spécifiques ou des réglementations connexes. En ce qui concerne l'Amérique latine et les Caraïbes, les travailleurs domestiques sont tous couverts par la législation, la majorité (83 pour cent) par l'approche combinée, et une plus petite proportion (12 pour cent) par des lois spécifiques sur le travail ou des réglementations connexes.

Le niveau élevé de couverture dans la région est dû, du moins en partie, à la révision ou à l'adoption de lois et de politiques dans les pays qui emploient un nombre important de travailleurs domestiques. À ce titre, un changement significatif est intervenu aux États-Unis en 2015³, porté par une réforme élargissant certaines dispositions relatives au temps de travail et aux salaires à des catégories spécifiques de travailleurs domestiques (voir chapitres 4 et 5 pour plus de détails). Dans un effort commun pour adapter les mesures de protection aux spécificités du secteur en vue de parvenir à l'égalité entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs, des lois spécifiques sur

le travail ont été adoptées en Argentine (2013)⁴, au Chili (2014)⁵, au Mexique (2019)⁶ et au Pérou (2020)⁷, lois qui, dans certains cas, sont venues compléter la couverture offerte par le code général du travail.

Cependant, il convient de noter qu'il n'y a pas de lien établi entre le type de couverture juridique (générale ou spécifique) et la mesure dans laquelle les travailleurs domestiques bénéficient d'une véritable égalité de traitement avec l'ensemble des travailleurs. Dans le cas de l'Argentine et de l'Uruguay, les travailleurs domestiques sont couverts uniquement par une législation spécifique, mais qui assure un niveau de protection relativement complet. Cela est dû en partie aux mécanismes de dialogue social établis pour garantir un niveau efficace de protection du travail, équivalent à celui dont bénéficient l'ensemble des travailleurs (OIT, 2015d et 2018d). En revanche, dans de nombreux pays de la région, notamment en Amérique centrale, les travailleurs domestiques restent exclus de certaines mesures de protection ou bénéficient d'un niveau de protection inférieur à celui des autres travailleurs, bien qu'ils soient couverts à la fois par le code général du travail et par des lois spécifiques sur le travail ou des réglementations connexes. Nous étudierons ce phénomène plus en détail dans les sections suivantes sur le temps de travail, les salaires et les régimes de sécurité sociale, y compris le congé de maternité et les prestations en espèces.

2 Les 5 pour cent restants ne sont pas exclus, mais se trouvent dans des pays où les dispositions diffèrent selon les États.

3 Fair Labor Standards Act (FLSA) (loi sur les normes du travail équitable). Le ministère du Travail a récemment modifié sa réglementation qui définit les services de compagnie de sorte que de nombreux travailleurs du secteur des soins à la personne, tels que les aides-soignants diplômés, les aides à domicile, les auxiliaires de vie et autres personnels soignants, soient protégés par la FLSA. Le ministère a également révisé les réglementations relatives aux travailleurs domestiques logés au sein du ménage. Les nouvelles réglementations sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

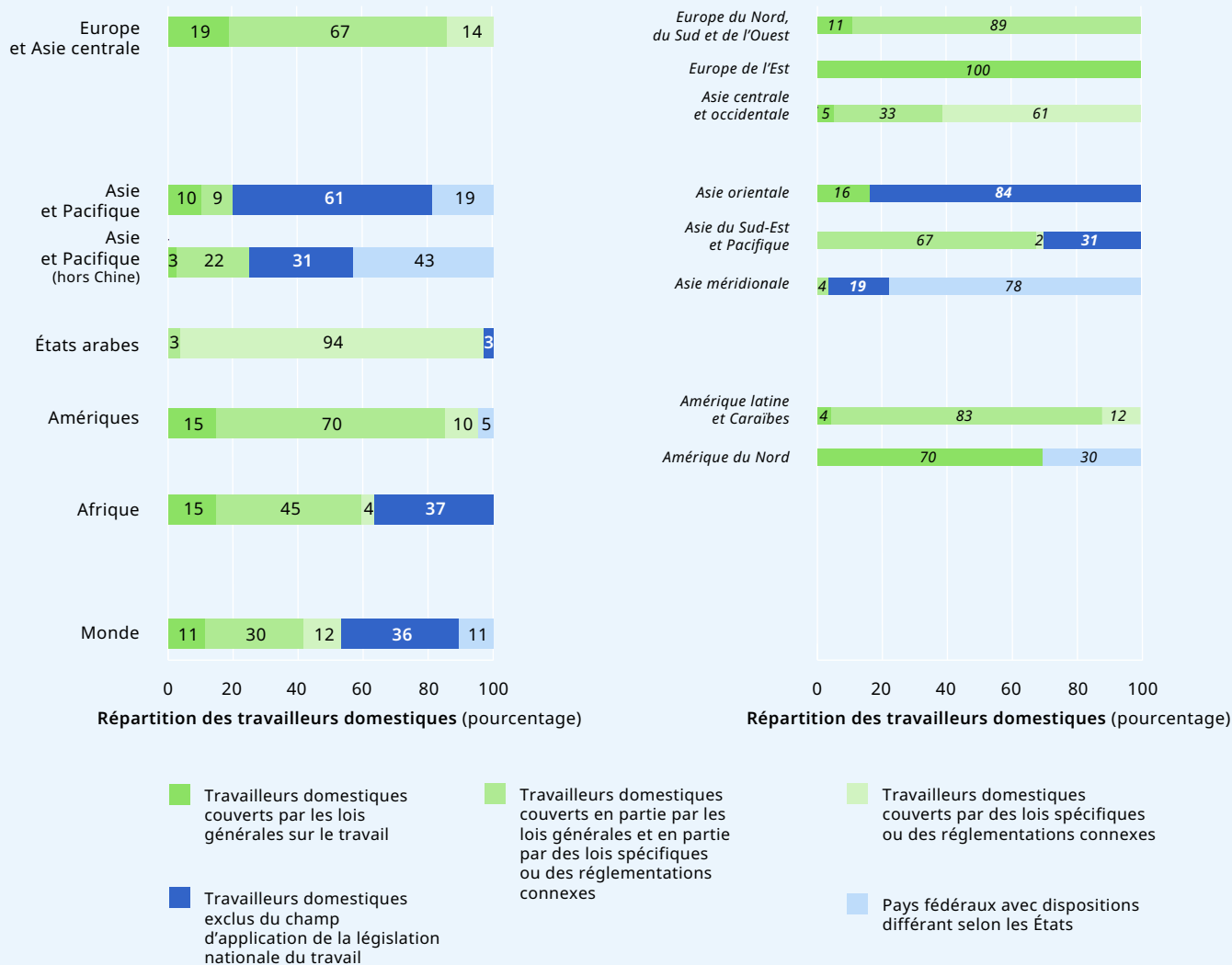
4 Loi n° 26844 sur les travailleurs dans les ménages privés, 2013.

5 Loi n° 20786 du 27 octobre 2014.

6 Décret portant réforme, adjonction et abrogation de diverses dispositions de la loi fédérale sur le travail et de la loi sur la sécurité sociale relatives aux travailleurs domestiques, 2019.

7 Loi n° 31047/2020 sur les travailleurs domestiques.

► **Figure 3.2. Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail au niveau régional, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

Près de la totalité des travailleurs domestiques d'Europe et d'Asie centrale sont protégés par une certaine forme de droit du travail. Il faut toutefois noter que, dans de nombreux cas, cela signifie simplement que les travailleurs domestiques ne sont pas ouvertement exclus des lois sur le travail. Les lois générales sur le travail dans cette région ont un large champ d'application et concernent la plupart des salariés; néanmoins, il est rare que les lois mentionnent explicitement les travailleurs domestiques. Dans le cadre de ce rapport, lorsque les lois générales ont un large champ d'application, lorsqu'elles s'appliquent à la plupart des salariés sans prévoir de dispositions spécifiques sur le travail domestique, les travailleurs domestiques sont considérés comme intégrés dans la couverture. Toutefois, lorsque le code général du travail est élaboré de telle sorte qu'il peut être considéré comme



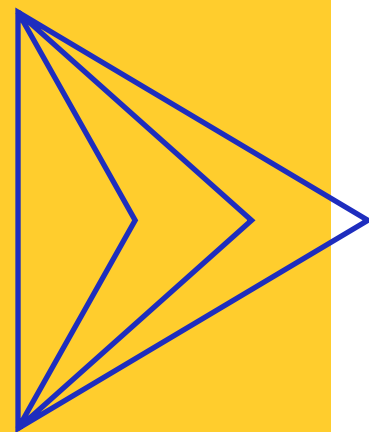
Plus de 95 pour cent des travailleurs domestiques des Amériques, d'Europe et d'Asie centrale sont protégés par une certaine forme de droit du travail.

incluant les travailleurs domestiques, mais sans référence explicite à la situation de ces derniers, des difficultés d'application peuvent se poser. En principe, en Europe de l'Est, les travailleurs domestiques sont couverts exclusivement par les lois générales sur le travail. En revanche, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, seuls 11 pour cent des travailleurs domestiques sont exclusivement protégés par le code général du travail, tandis que les 89 pour cent restants sont couverts par une combinaison de lois générales et de lois spécifiques ou de réglementations connexes. La Belgique ⁸ et l'Espagne ⁹, dont la couverture s'applique aux travailleurs domestiques par le biais de la méthode combinée, ont adopté ou modifié des lois afin d'étendre des mesures de protection spécifiques aux travailleurs domestiques. En 2015, la Finlande a abrogé sa loi sur l'emploi des travailleurs domestiques pour ouvrir la voie à l'inclusion de ces derniers dans la loi sur le temps de travail et la loi sur les contrats de travail, sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs ¹⁰. Une caractéristique particulière des pays de la sous-région de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest est l'existence de conventions collectives qui ont permis d'établir des conditions de travail pour les travailleurs domestiques bien au-delà de ce qui est prévu par le Code du travail. Ces accords sont rendus possibles par l'existence d'organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs dans des pays comme la Belgique, la France et l'Italie (voir chapitre 10 pour plus de détails sur ces exemples) (OIT, 2015d). En Asie centrale et occidentale, une importante majorité (61 pour cent) de travailleurs domestiques sont couverts par des lois spécifiques ou des réglementations connexes, tandis qu'une petite minorité (5 pour cent) sont couverts par le code général du travail, ce qui laisse 33 pour cent d'entre eux couverts par plusieurs instruments à la fois.

8 [Arrêté royal du 13 juillet 2014, étendant le droit à la sécurité sociale aux travailleurs domestiques](#), à égalité de traitement avec les autres travailleurs, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2014. Voir site Web de l'[Office national de sécurité sociale](#); et [loi du 15 mai 2014 modifiant la loi sur le bien-être des travailleurs sur le lieu de travail du 4 août 1996](#) (qui n'est pas encore entrée en vigueur).

9 [Décret royal n° 1620/2011](#), 14 novembre 2011.

10 [Loi abrogeant la loi sur l'emploi des travailleurs domestiques de 2014](#), entrée en vigueur en 2015. La loi finlandaise sur l'emploi des travailleurs domestiques a été abrogée en 2014 (l'abrogation est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015). À l'heure actuelle, la loi sur le temps de travail et la loi sur les contrats de travail s'appliquent aux travailleurs domestiques.



En Afrique, 63,3 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient aujourd'hui d'une forme de reconnaissance juridique, la grande majorité d'entre eux étant couverts en partie par les lois générales sur le travail et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes.

■ Dans les États arabes, 94 pour cent des travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation nationale du travail et ne sont couverts que par des réglementations connexes.

En Afrique, 63,3 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient aujourd'hui d'une forme de reconnaissance juridique, près de la moitié (45 pour cent) d'entre eux étant couverts en partie par les lois générales sur le travail et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes. Ici aussi, plusieurs pays ont modifié ou adopté des lois sur le travail domestique, ce qui contribue à un fort pourcentage de couverture. En Guinée ¹¹, le Code du travail a été révisé pour étendre sa protection aux travailleurs domestiques, qui sont désormais explicitement inclus dans son champ d'application. En 2014, la Namibie ¹² a étendu la couverture du Code du travail de 2007 aux travailleurs domestiques. En 2017, un décret présidentiel a été adopté en Angola ¹³ fixant un nouveau cadre juridique et de protection sociale pour les travailleurs domestiques. Au Maroc ¹⁴, une nouvelle loi sur les travailleurs domestiques est entrée en vigueur en 2018.

D'un autre côté, on trouve des régions dans lesquelles les travailleurs domestiques demeurent majoritairement exclus. Dans les États arabes, 94 pour cent des travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation nationale du travail et ne sont couverts que par des réglementations connexes. Seuls 3 pour cent sont protégés par une combinaison de lois générales sur le travail et de lois spécifiques ou de réglementations connexes, tandis que les 3 pour cent restants en sont totalement exclus. Des progrès ont toutefois été réalisés ces dernières années par l'introduction d'une couverture élémentaire pour les travailleurs domestiques par le droit du travail. Par exemple, Bahreïn ¹⁵ a adopté en 2012 un nouveau Code du travail qui a intégré en partie les travailleurs domestiques dans la législation en leur reconnaissant certains droits, comme les congés annuels payés. D'autres pays de la région, comme l'Arabie saoudite (2013) ¹⁶, le Koweït (2015) ¹⁷ et le Qatar (2017) ¹⁸, ont adopté des réglementations connexes sur le travail domestique, étendant certaines protections juridiques aux travailleurs domestiques. Malgré ces progrès, et comme nous le verrons aux chapitres 4, 5 et 6, les travailleurs domestiques restent exclus de nombreuses dispositions spécifiques.

■ En Asie et Pacifique, 61,5 pour cent des travailleurs domestiques restent totalement exclus du droit du travail.

11 Code du travail de la République de Guinée 2014, art. 1(4).

12 Journal officiel de la République de Namibie, 2014.

13 Décret présidentiel n° 155/16.

14 Légalisation du travail domestique au Maroc.

15 Loi n° 36 de 2012.

16 Décision ministérielle n° 310 sur 1434, réglementant l'emploi des travailleurs domestiques.

17 Loi n° 68 sur les travailleurs domestiques, qui a été suivie par l'adoption de l'arrêté ministériel n° 2194 de 2016, concernant le règlement exécutif de la loi n° 68 de 2015 sur les travailleurs domestiques, et de l'arrêté ministériel n° 2302 de 2016, sur les règles et procédures d'application des dispositions de la loi koweïtienne n° 68/2015 concernant les travailleurs domestiques.

18 Loi n° 15 de 2017 relative aux travailleurs domestiques.

En raison de la décision des pays d'étendre leur couverture juridique, la proportion de travailleurs domestiques inclus dans le champ d'application de nouvelles lois sur le travail a augmenté de 15 points de pourcentage depuis 2010.

En Asie et Pacifique, 61,5 pour cent des travailleurs domestiques restent totalement exclus du droit du travail. Cette proportion est cependant deux fois plus faible lorsque la Chine n'est pas comptée. La majorité des travailleurs domestiques qui bénéficient d'une protection dans la région se trouvent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique et sont couverts par une association de la législation générale du travail et de lois spécifiques ou de réglementations connexes. Ce taux de couverture peut être en partie attribué à des réformes juridiques assez récentes, dont la plus connue est l'adoption d'une législation exhaustive sur le travail domestique aux Philippines¹⁹ en 2013. Comme dans d'autres régions, la reconnaissance des travailleurs domestiques dans le droit du travail ne signifie pas toujours qu'ils bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs. En 2012, une directive ministérielle a été

adoptée en Thaïlande²⁰ pour que les travailleurs domestiques puissent bénéficier d'une grande partie de la loi sur la protection du travail, à l'exception des règles relatives au salaire minimum et à la durée quotidienne maximale de travail. Récemment, en 2018, le Cambodge²¹ a adopté une réglementation fixant l'âge minimum à 18 ans, exigeant des contrats écrits et prévoyant 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, des congés payés, des heures supplémentaires pour tout travail effectué les jours fériés et une certaine couverture sociale. En revanche, un pourcentage saisissant de 84 pour cent des travailleurs domestiques restent exclus du droit du travail en Asie orientale. La Chine, qui emploie quelque 22 millions de travailleurs domestiques dont la quasi-totalité est exclue des lois sur le travail, représente une source importante de ces exclusions.

► Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Après dix ans d'initiatives prises par les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, nous sommes en mesure d'affirmer avec certitude que les travailleurs domestiques sont couverts par davantage de lois et de politiques qu'en 2010. Grâce aux pays qui élargissent leur couverture juridique, le BIT estime que la proportion de travailleurs domestiques inclus dans le champ d'application de nouvelles lois sur le travail a augmenté de 15 points de pourcentage depuis 2010 (figure 3.3). S'il n'y avait eu aucune modification des lois sur le travail pour inclure les travailleurs domestiques,

aujourd'hui seuls 8,2 pour cent seraient couverts par les lois générales sur le travail, 25 pour cent seraient couverts par une méthode combinée, et 5,2 pour cent seraient couverts par des lois spécifiques ou des réglementations connexes – soit un total de 38,4 pour cent bénéficiant d'une forme de reconnaissance juridique. En outre, plus de la moitié des travailleurs domestiques (52,4 pour cent) seraient toujours totalement exclus des dispositions de protection du travail, soit une régression de quelque 16,3 points de pourcentage par rapport à leur statut actuel.

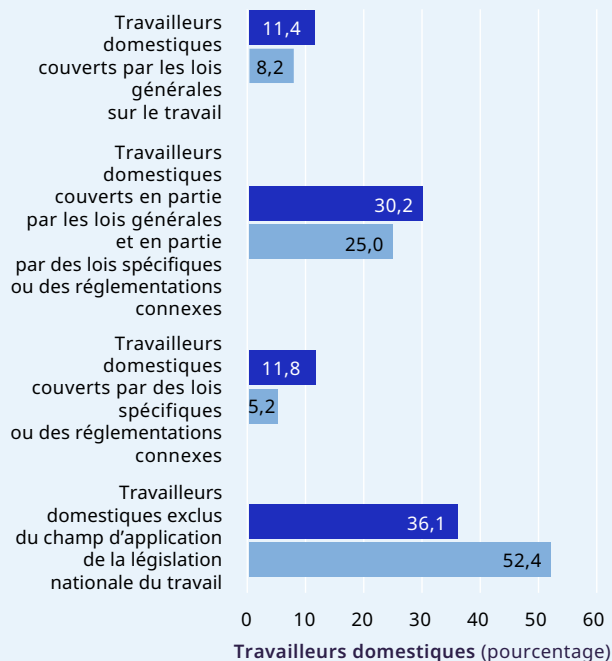
19 **Loi de la République n° 10361**, aussi connue sous le nom de «loi sur les travailleurs domestiques» ou «Batas Kasambahay». Il convient de noter que les travailleurs domestiques sont exclus des dispositions relatives au temps de travail et que le salaire minimum des travailleurs domestiques est le plus bas parmi tous les groupes du secteur privé.

20 **Décision ministérielle n° 14, B.E. 2555** en vertu de la loi thaïlandaise sur la protection du travail.

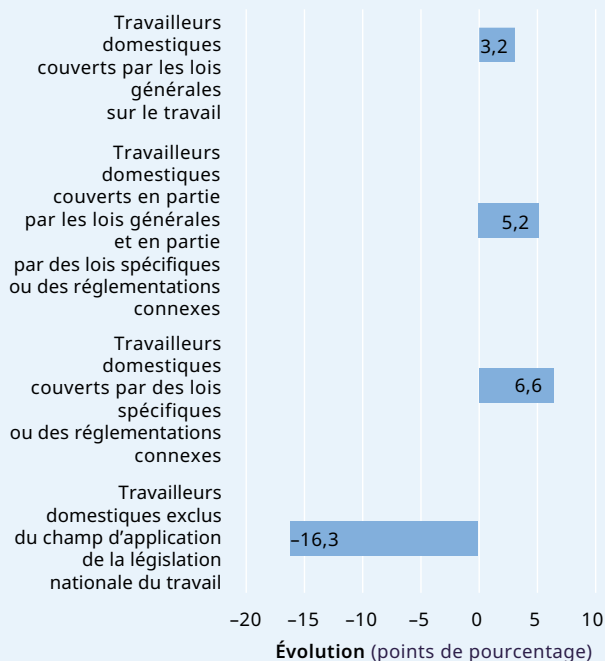
21 **Prakas n° 235** sur les conditions de travail des travailleurs domestiques.

► **Figure 3.3. Évolution de la couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail depuis 2010**

Graphique A.
Étendue de la couverture aujourd'hui et si la législation n'avait pas changé depuis 2010 (pourcentage)



Graphique B.
Modification de la couverture juridique (points de pourcentage)



- Étendue de la couverture avec la législation de 2020
- Étendue de la couverture aujourd'hui si la législation n'avait pas changé depuis 2010

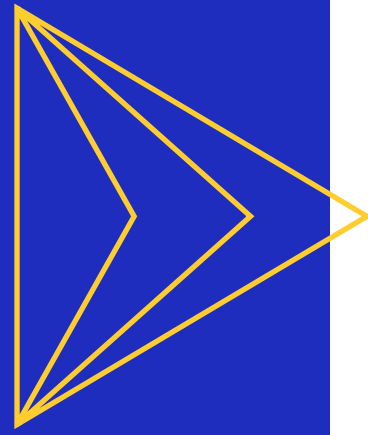
Note: Voir la figure 3.1. La variation des proportions de travailleurs domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États n'apparaît pas sur le graphique.

► Résumé

Les efforts déployés pour étendre la législation du travail aux travailleurs domestiques ont produit des résultats significatifs: des progrès considérables ont été réalisés dans les pays qui ont reconnu pour la première fois les travailleurs domestiques comme des travailleurs au sens de la loi, quel que soit l'instrument utilisé à cette fin. On a également observé une tendance selon laquelle les pays ont été plutôt enclins à adopter des lois spécifiques sur le travail pour compléter la législation du travail existante. Cette méthode peut être considérée comme un moyen d'assurer aux travailleurs domestiques une protection égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs, tout en tenant compte des spécificités du secteur – deux des principaux objectifs de la convention n° 189. Néanmoins, la législation, qu'elle soit générale ou spécifique, n'accorde pas toujours aux travailleurs domestiques les mêmes droits et la même protection qu'aux autres travailleurs.

Par ailleurs, l'égalité de traitement est plus souvent assurée par le cadre juridique lorsqu'il est établi par le biais du dialogue social, notamment lorsqu'il inclut la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent. Ce résultat est le plus marquant en Argentine, au Chili, au Pérou et en Uruguay pour l'Amérique latine, ainsi qu'en Belgique, en France et en Italie pour l'Europe. Le chapitre 10 de notre rapport fournit des renseignements plus détaillés sur le rôle que jouent ces organisations pour faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques.

Toutefois, des exclusions importantes subsistent, notamment dans la région Asie et Pacifique et dans les États arabes. La question de la protection juridique souligne également un enjeu important relatif au degré d'application et de respect des lois, une préoccupation qui est abordée en détail dans la partie III. De plus, l'inclusion des travailleurs domestiques dans la législation du travail, qu'elle soit générale ou spécifique, ne donne pas une image précise du niveau de protection dont ils bénéficient, car ils peuvent toujours être exclus de nombre de dispositions spécifiques ou se voir accorder des droits moins favorables. Les chapitres 4 à 6 examinent plus en détail l'étendue de la protection des travailleurs domestiques par rapport aux autres travailleurs, en termes de temps de travail, de salaires, de sécurité sociale, de congé de maternité et de prestations en espèces.



L'égalité de traitement est plus souvent assurée par le cadre juridique lorsqu'il est établi par le biais du dialogue social, notamment lorsqu'il inclut la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent.

The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, there is a lighter blue, semi-transparent triangle that also points to the right, creating a layered effect.

Chapitre 4

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the bottom-right.

Législation applicable au temps de travail

Le temps de travail est une question fondamentale pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques. Une première étape importante pour agir sur la limitation de leur durée de travail est de s'assurer que les réglementations sur le temps de travail sont applicables aux travailleurs domestiques. L'absence de limitation de la durée de travail a des effets bien documentés sur le bien-être physique et mental des travailleurs, avec un impact sur leurs performances au travail (OIT, 2011b et 2013b). Les périodes de repos programmées sont également essentielles. Pourtant, en raison des conditions spécifiques de leur travail, les travailleurs domestiques, en particulier ceux qui sont logés au sein du ménage, effectuent un grand nombre d'heures et sont souvent confrontés à des problématiques liées à des horaires et à des pauses imprévisibles, ce qui peut poser de graves problèmes pour leur bien-être.

En reconnaissance de l'impact négatif des durées de travail excessives sur la qualité de vie, le droit au repos et aux loisirs, notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques, est même inscrit à l'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La toute première convention adoptée par l'OIT a été la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, qui est connue

pour avoir fixé à 48 heures par semaine la limite de la durée normale de travail. Cette durée a été encore limitée pour atteindre 40 heures par semaine avec l'adoption de la convention (n° 47) des quarante heures, 1935, qui est devenue la référence mondialement acceptée pour une semaine de travail raisonnable.

Malgré cette reconnaissance de longue date du droit au repos et à une durée de travail raisonnable, les travailleurs domestiques ont longtemps été exclus des lois nationales et internationales qui régissent le temps de travail. L'adoption de la convention n° 189 visait à corriger ces exclusions en demandant aux États Membres qui l'ont ratifiée de prendre des mesures pour que les travailleurs domestiques bénéficient d'une égalité de traitement avec l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés (voir l'encadré 4.1 pour le texte de l'article 10 de la convention). C'est par l'adoption et la mise en œuvre de telles mesures que les travailleurs domestiques doivent pouvoir bénéficier de meilleures conditions de travail et du droit fondamental reconnu au repos et aux loisirs.

► Encadré 4.1. Article 10 de la convention n° 189

- «1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.
3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale. »

Il est important de noter que l'article 10 de la convention reconnaît également que la concrétisation de l'égalité de traitement peut exiger que les mesures prises tiennent compte des caractéristiques particulières du travail domestique. Il est par exemple fait référence aux difficultés de différencier les heures de travail, les périodes de repos et les périodes de disponibilité, en particulier pour les travailleurs domestiques logés au sein du ménage. Ces difficultés ne sont pas propres au secteur, mais elles soulèvent la question de savoir comment réglementer au mieux le temps de travail pour prévenir ces sources potentielles de vulnérabilité. Comme nous le verrons dans ce chapitre, si de nombreux pays ont adopté une approche réglementaire en limitant la durée hebdomadaire normale de travail, en définissant les périodes de disponibilité et en instaurant le paiement des heures supplémentaires, d'autres ont choisi de réglementer le temps de travail des travailleurs domestiques résidant sur leur lieu de travail par le biais de périodes de repos (OIT, 2015a). Si cette approche peut être considérée comme un moyen plus simple de limiter la durée de travail, en établissant des blocs de périodes de repos quotidiennes, nocturnes et hebdomadaires, elle peut parfois entraîner des inégalités entre travailleurs domestiques (par exemple, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage par rapport à ceux qui ne le sont pas) et entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs. Il est donc important, lorsqu'une telle approche est adoptée, de garantir l'égalité de traitement avec les autres travailleurs.

La question de la distinction entre le temps de travail, les périodes de repos et les périodes de disponibilité est également étroitement liée aux difficultés de mesurer la durée de travail. En effet, pour garantir aux travailleurs domestiques un droit effectif à la limitation des heures de travail, il faut que ces heures soient comptabilisées et mesurées à l'aide d'une méthode commune – une question qui est abordée au chapitre 7. Cependant, il était déjà évident, conformément à la convention n° 189, que les périodes de disponibilité doivent faire l'objet d'une réglementation. À cette fin, l'article 10 de la convention prévoit un paragraphe spécifique qui indique que les périodes pendant lesquelles les travailleurs ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent pour le cas où l'on ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail.

Compte tenu de l'exclusion historique des travailleurs domestiques du droit du travail en général et des droits relatifs au temps de travail et aux périodes de repos en particulier, de nouvelles approches devaient être envisagées pour combler ces lacunes juridiques. L'objectif premier était de parvenir à une égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs sur le marché du travail en matière de réglementation, d'application et de respect du temps de travail et des périodes de repos. L'impératif d'égalité de traitement mis à part, il convient de souligner que la convention est allée un peu plus loin en garantissant une période minimale de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. En adoptant cette référence minimum, les mandants de l'OIT ont reconnu que des limites inférieures à ce minimum ne suffiraient pas à satisfaire le droit fondamental au repos.

Ce chapitre se concentre sur la mesure dans laquelle les travailleurs domestiques bénéficient aujourd'hui d'une couverture par le droit du travail par rapport aux autres travailleurs. Plus précisément, il examine les dispositions légales qui fixent la limite de la durée hebdomadaire normale de travail, établissent des périodes de repos hebdomadaire et prévoient des périodes de congés annuels payés. Les pays qui ont réglementé le temps de travail par d'autres moyens (par exemple par le biais de périodes de repos quotidien) peuvent donc ne pas être pleinement représentés dans les résultats. Pour tenir compte de ces exceptions, nous avons fourni quelques exemples de ces approches alternatives, en notant les différences qui en résultent dans le niveau de couverture des travailleurs.

Enfin, il convient de rappeler que la limitation effective de la durée de travail et la garantie de périodes de repos appropriées sont deux mesures dont la conformité est très difficile à évaluer et l'application très difficile à assurer. Si ce chapitre se concentre sur les approches réglementaires du temps de travail, une section du chapitre 7 aborde le temps de travail réel des travailleurs domestiques et les mesures concrètes qui ont été prises pour établir un temps de travail approprié.

► Durée normale de travail

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

Bien qu'il existe encore une grande marge d'amélioration, les pays commencent à se mobiliser pour limiter la durée hebdomadaire normale de travail des travailleurs domestiques et à le faire en visant un pied d'égalité avec les autres travailleurs. La moitié des 108 pays examinés ont fixé des limites à la durée hebdomadaire normale de travail qui sont au moins égales à celles applicables aux autres travailleurs. Parmi ceux-ci,

certains ont même fixé une durée hebdomadaire normale plus favorable aux travailleurs domestiques qu'aux autres travailleurs. En Belgique ¹, par exemple, une convention collective fixe cette durée hebdomadaire normale à 38 heures pour les travailleurs domestiques, contre les 40 heures prévues par le droit général du travail. Dans 19 pour cent des pays, la durée hebdomadaire normale de travail est plus longue pour les travailleurs domestiques que pour les autres travailleurs. Il reste 28 pour cent des pays qui n'imposent pas de telles limites.

► Tableau 4.1. Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail, pays sélectionnés, 2010 et 2020

	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail égale ou inférieure à celle des autres travailleurs	38	50,7	41	54,7	54	50,0
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail supérieure à celle des autres travailleurs	6	8,0	7	9,3	21	19,4
Pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques	30	40,0	24	32,0	30	27,8
Renseignements non disponibles/pays fédéraux avec dispositions différenciant selon les États	1	1,3	3	4,0	3	2,8
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Note: Voir la figure 3.1.

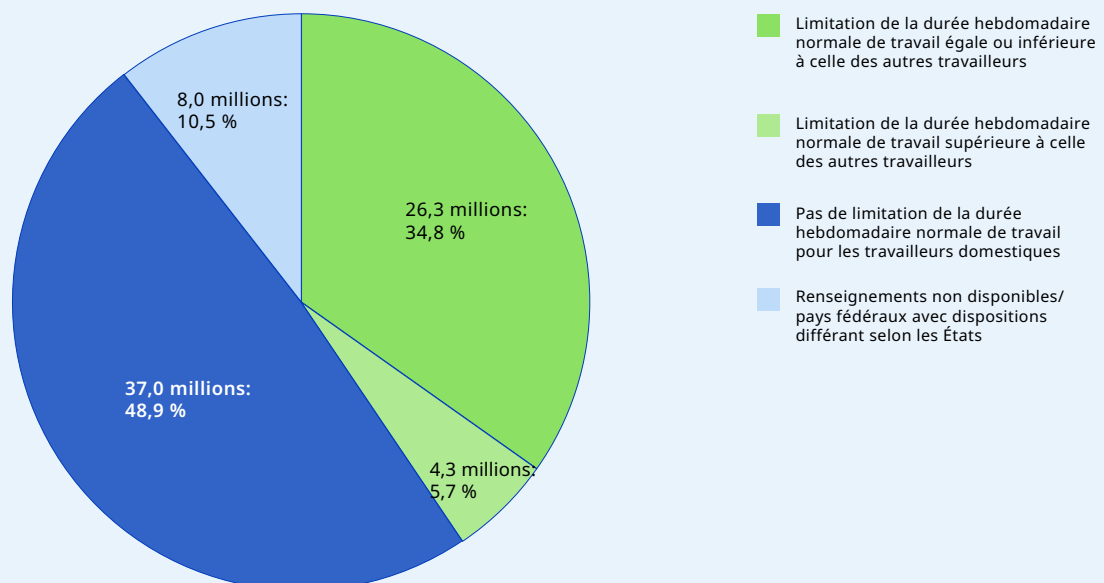
1 Voir convention collective sectorielle du 3 juin 2004, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 23 septembre 2005.

Malgré le nombre de pays qui accordent aux travailleurs domestiques des droits égaux à ceux des autres travailleurs en matière de durée normale de travail, il n'existe aucune limitation légale de la durée normale de travail pour près de la moitié (48,9 pour cent) de l'ensemble des travailleurs domestiques (figure 4.1). Ces travailleurs domestiques sont regroupés dans 30 pays qui ne prévoient pas de telles limitations ². Cette répartition est le résultat de la présence d'un groupe de pays comptant un grand nombre de travailleurs domestiques, notamment le Bangladesh, l'Indonésie et le Japon. Les 34,8 pour cent de travailleurs domestiques qui ont droit à la même limitation de leur durée normale de travail que les autres travailleurs sont répartis dans 54 pays. Enfin, il y a dans 21 pays 4,3 millions (5,7 pour cent) de travailleurs domestiques dont la durée normale de travail hebdomadaire est supérieure à celle des autres travailleurs (voir figure 4.1).

² Pour rappel, ces estimations sont fondées sur un échantillon de 100 pays pour lesquels des données juridiques et statistiques étaient disponibles. Les mêmes calculs ont été effectués sur la base des deux tailles d'échantillon. Lorsque l'on corrige le nombre de pays, l'évolution est sensiblement la même.

Les pays ont amorcé un mouvement qui vise à garantir aux travailleurs domestiques des droits égaux à ceux des autres travailleurs en matière de durée normale de travail. Cependant, ces pays n'abritent que 34,8 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques, tandis que pour 48,9 pour cent il n'existe aucune limitation légale de leur durée normale de travail.

► **Figure 4.1. Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques, 2020**



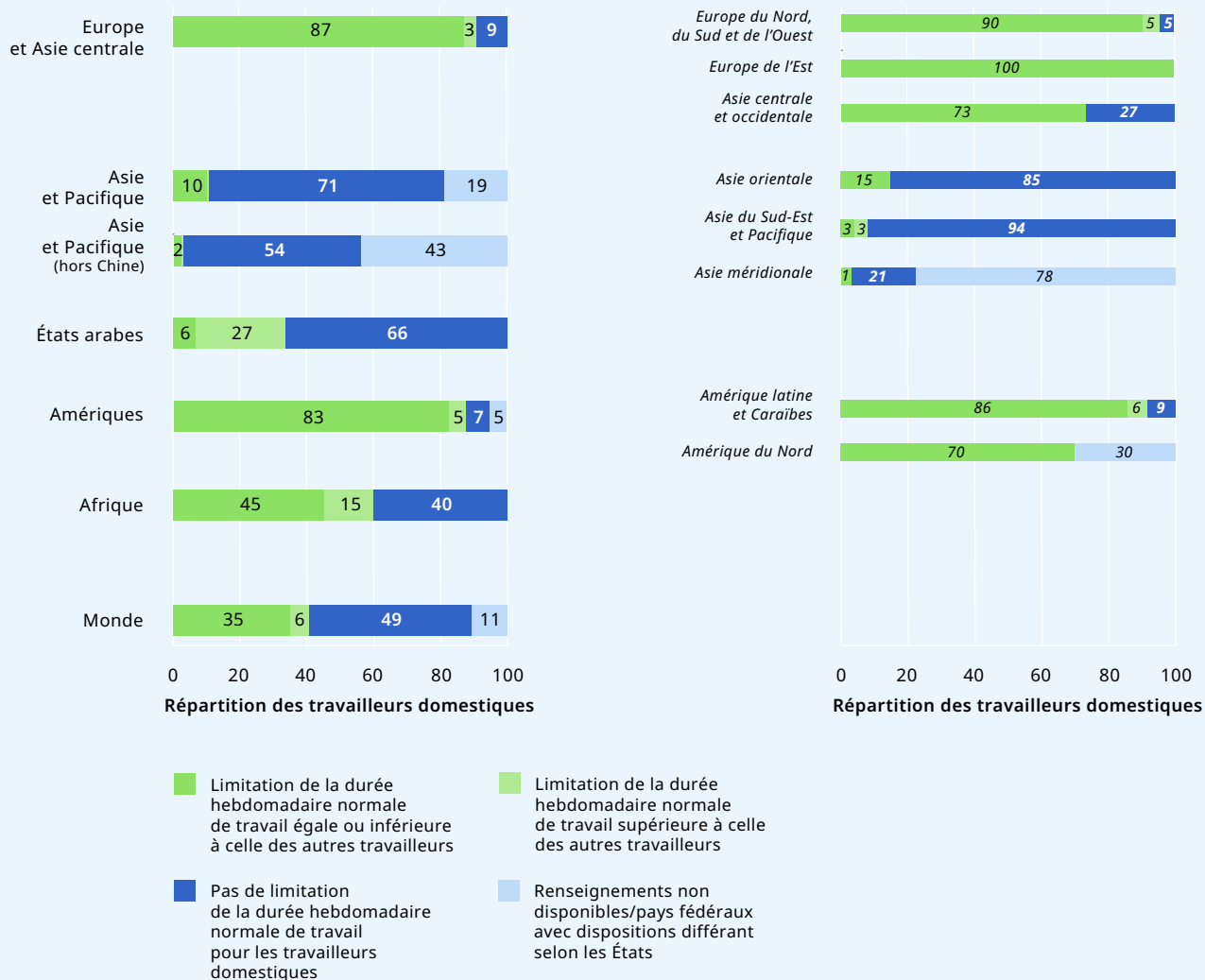
Note: Voir la figure 3.1.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

L'étude de l'étendue de la couverture au niveau régional nous éclaire sur les endroits où les travailleurs domestiques disposent de droits égaux à ceux des autres travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail. Dans l'ensemble, les taux de couverture les plus élevés semblent se trouver dans les Amériques, en Europe et, dans une moindre mesure, en Afrique. En comparaison, les travailleurs domestiques des États arabes et de la région Asie et Pacifique restent largement exclus (figure 4.2).

Les taux de couverture les plus élevés semblent se trouver dans les Amériques, en Europe et, dans une moindre mesure, en Afrique. En comparaison, les travailleurs domestiques des États arabes et de l'Asie et Pacifique restent largement exclus.

► **Figure 4.2. Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

Dans les Amériques, 83 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient d'une limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail au moins égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs, tandis que seuls 7 pour cent, répartis pour la plupart dans sept pays³, sont totalement exclus de ces limites. Le niveau élevé de couverture juridique dans la région est lié à un certain nombre de pays qui ont récemment modifié leurs lois de façon à limiter les heures de travail des travailleurs domestiques. En Argentine⁴, au Brésil⁵, au Pérou⁶ et en République bolivarienne du Venezuela⁷, des mesures ont été prises pour que le nombre normal d'heures de travail par semaine soit le même pour les travailleurs domestiques que pour l'ensemble des travailleurs. Dans d'autres cas, le nombre maximum d'heures de travail par semaine fixé pour les travailleurs domestiques est supérieur à celui des autres travailleurs. Au Guyana⁸, par exemple, la durée hebdomadaire normale de travail des

3 Barbade, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama et République dominicaine.

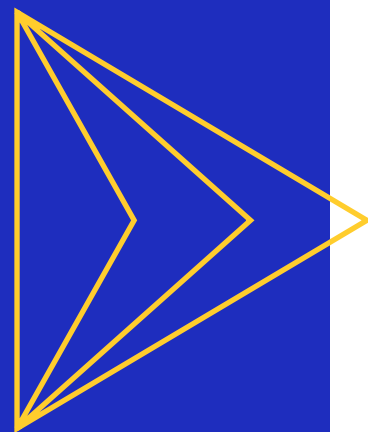
4 La loi sur les travailleurs dans les ménages privés (loi n° 26844, 2013) prévoit que le temps de travail ne peut dépasser 8 heures par jour ou 48 heures par semaine (art. 14.1), conformément à ce qui a été établi par la loi n° 11544 sur le temps de travail, art. 1, qui s'applique à l'ensemble des travailleurs.

5 La loi n° 150 de 2015 prévoit que la durée normale de travail des travailleurs domestiques ne peut dépasser 8 heures par jour et 44 heures par semaine, alors que les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 50 pour cent au-dessus du taux du travail normal, ce qui a également été reconnu à l'article 7 (XIII) de la Constitution pour tous les travailleurs et à l'article 58 de la Compilation des lois sur le travail.

6 La loi n° 31047/2020 sur les travailleurs domestiques précise expressément la limite de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine pour les travailleurs domestiques (art. 10). De plus, conformément à l'article 10 de la nouvelle loi sur les travailleurs domestiques, toutes les heures pendant lesquelles les travailleurs domestiques qui ne sont pas logés au sein du ménage ne peuvent pas quitter les lieux et restent «à la disposition» de leur employeur sont considérées comme des heures supplémentaires. La même période pour les travailleurs domestiques logés au sein du ménage est considérée comme du temps de travail, en vertu de l'article 11.

7 L'article 173 de la loi organique du travail, des travailleurs et des travailleuses de 2012 prévoit que la limite hebdomadaire ne peut dépasser 40 heures.

8 La section 6 de l'ordonnance sur le travail (salaire minimum national) de 2016 stipule que, sauf disposition contraire, la semaine de travail normale est de 40 heures pour une semaine de cinq jours. Toutefois, le ministère du Travail a la possibilité de publier des législations prescrivant le nombre d'heures qui peuvent normalement être travaillées par un salarié par le biais de réglementations spécifiques à un emploi, comme exposé à la section 29 du Code du travail. Pour les travailleurs domestiques, de telles réglementations existent: la section 3 de la loi sur les travailleurs des services domestiques (heures de travail) fixe la limite de travail à 48 heures.



Dans les Amériques,
83 pour cent
des travailleurs
domestiques
bénéficient d'une
limitation de leur
durée hebdomadaire
normale de travail au
moins égale à celle
dont bénéficient les
autres travailleurs.

travailleurs domestiques est limitée à 48 heures, contre les 40 heures par semaine établies pour les autres travailleurs en vertu de l'ordonnance sur le travail (salaire minimum national) de 2016. En Jamaïque⁹, suite aux modifications apportées à la loi sur le salaire minimum de 1975 en 2011, les travailleurs domestiques peuvent travailler jusqu'à 44 heures par semaine, soit 4 heures de plus que le maximum établi pour les autres travailleurs.

Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont particulièrement confrontés à des limites discriminatoires quant à leur nombre normal d'heures de travail par semaine. Par exemple, alors que d'importants amendements ont été apportés pour élargir les dispositions de la loi sur les normes du travail équitable (FLSA) aux travailleurs domestiques aux États-Unis, notamment la semaine de travail de 40 heures¹⁰ au maximum, certains travailleurs domestiques logés sur place sont exclus du paiement des heures supplémentaires, ce qui laisse donc la voie libre à une durée normale de travail plus longue¹¹. En Colombie, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage peuvent travailler jusqu'à 10 heures par jour, contrairement à ceux qui sont logés à l'extérieur, dont le temps de travail est limité à 8 heures par jour et 48 heures par semaine, comme pour les autres travailleurs¹².



Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont particulièrement confrontés à des limites discriminatoires quant à leur nombre normal d'heures de travail par semaine.

Au Chili, le Code du travail, tel que modifié en 2014, exclut les travailleurs domestiques logés sur place de la durée hebdomadaire maximale de 45 heures applicable aux travailleurs domestiques qui sont logés à l'extérieur et aux autres travailleurs. Au lieu de cela, ils ont droit à au moins 12 heures de repos chaque jour, plus le samedi et le dimanche, ce qui fait une semaine de travail de 60 heures¹³. (Pour plus d'informations sur la réglementation du temps de travail par le droit au repos, voir l'encadré 4.2.)

9 Loi sur le salaire minimum de 1975, modifiée en 2011, sections 4 et 5.

10 FLSA, section 207(L).

11 La section 213(b) de la FLSA exclut les travailleurs domestiques logés au sein du ménage de la rémunération des heures supplémentaires; toutefois, les employeurs tiers, tels que les agences de soins à domicile, ne peuvent prétendre à l'exemption des heures supplémentaires pour les travailleurs domestiques logés sur place et doivent payer à ces travailleurs tout au moins le salaire minimum fédéral pour toutes les heures travaillées et une fois et demie le taux de rémunération normal pour toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures dans une semaine de travail, même si le travailleur est employé conjointement par le ménage. Voir ministère du Travail des États-Unis, «[Règle définitive sur le service domestique, foire aux questions \(FAQ\)](#)»; «[Fiche d'information: Application de la loi sur les normes du travail équitable au service domestique, règle définitive](#)».

12 Décision de la Cour constitutionnelle C-372 de 1998.

13 Code du travail tel que modifié en 2014, art. 149.2.

► **Encadré 4.2. Garantir une égalité de traitement pour les travailleurs domestiques logés au sein du ménage et leurs homologues non logés**

Indéniablement, les durées de travail des travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont parmi les plus longues, souvent sans repos. Il est souvent rapporté qu'ils restent à la disposition des membres du foyer à tout moment, de jour comme de nuit. La difficulté de faire la distinction entre le temps de travail et les périodes de repos des travailleurs domestiques résidents a conduit certains gouvernements à réglementer le temps de travail par des périodes de repos. Si cette approche peut simplifier la mise en œuvre pour les travailleurs et les employeurs, elle doit impérativement être conçue de manière à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques logés sur place et les autres travailleurs. On en trouve un exemple en Argentine¹⁴, pays qui a adopté deux approches de la réglementation du temps de travail pour les travailleurs domestiques logés au sein du ménage et leurs homologues non logés, aboutissant à des résultats similaires: les travailleurs domestiques non logés se voient garantir 9 heures de repos quotidiennes plus 3 heures consécutives pour le déjeuner, ce qui équivaut aux 12 heures consécutives de repos garanties aux travailleurs domestiques logés. Les deux ont également droit à 35 heures de repos hebdomadaire, qui doivent inclure le dimanche. Il convient également de noter que les travailleurs domestiques sont inclus dans les dispositions relatives à la durée hebdomadaire normale.

En Europe et Asie centrale, la grande majorité des travailleurs domestiques (87 pour cent) bénéficient également de limitations de leur temps de travail égales à celles des autres travailleurs ou plus favorables. L'inclusion des travailleurs domestiques dans certains régimes juridiques doit être interprétée avec prudence. En Europe de l'Est, par exemple, si 100 pour cent des travailleurs domestiques semblent être soumis à des limites égales ou plus favorables quant à la durée hebdomadaire normale de travail, c'est certainement parce qu'ils sont inclus de manière implicite dans le champ d'application des lois générales sur le travail. La question de savoir si ces lois sont appliquées aux travailleurs domestiques nécessiterait des recherches plus approfondies sur la jurisprudence des pays. Dans certains cas, des directives explicites ont été adoptées spécifiquement pour les travailleurs domestiques. Par exemple, des mesures ont été prises pour protéger les travailleurs domestiques d'horaires de travail trop réduits. En Belgique¹⁵, la réglementation sur les travailleurs domestiques

employés par le biais du système des titres-services fixe une durée hebdomadaire minimale de 13 heures et maximale de 38 heures de travail, à répartir entre les ménages dans lesquels les prestataires de services placent les travailleurs domestiques. Lorsque les pays ont adopté des dispositions spécifiques aux travailleurs domestiques, celles-ci conduisent parfois à des conditions moins favorables. Au Portugal¹⁶, par exemple, les travailleurs domestiques peuvent travailler 4 heures hebdomadaires de plus que l'ensemble des autres travailleurs, pour un total de 44 heures. Au total, 3 pour cent des travailleurs domestiques de la région sont concernés par de telles dispositions.

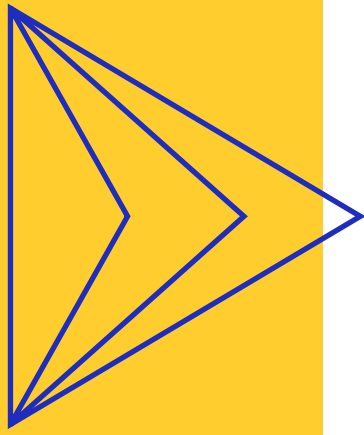
Les tendances observées en Afrique peuvent être trompeuses: si 40 pour cent des travailleurs domestiques sont exclus des limites fixées à la durée normale de travail, ils sont concentrés dans seulement trois pays où sont employés un grand nombre de travailleurs domestiques¹⁷. Il est beaucoup plus fréquent que les dispositions

14 Loi n° 26.844, art. 14.1(b).

15 Voir ministère du Travail, «*Contrat de travail titres-services – La durée hebdomadaire minimale de travail et la durée minimale des prestations*».

16 L'article 13 du décret-loi sur les travailleurs domestiques prévoit que ces derniers ne peuvent pas travailler plus de 44 heures par semaine (normalement), ce qui est supérieur à la limite de 40 heures par semaine fixée par l'article 203 du Code du travail. Il convient également de noter que l'article 13(2), du décret-loi sur les travailleurs domestiques prévoit que, dans le cas des travailleurs domestiques logés au sein du ménage, seul le temps de travail effectif sera pris en compte dans les 44 heures par semaine.

17 Égypte (490 000), Éthiopie (1,7 million) et Ghana (96 000).



En Europe et Asie centrale, 87 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient de limitations de leur temps de travail égales à celles des autres travailleurs ou plus favorables.

légales sur la durée normale de travail incluent les travailleurs domestiques. Pas moins de 45 pour cent des travailleurs domestiques, particulièrement concentrés dans 13 pays, ont des droits égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables en ce qui concerne la durée normale de travail. Et les 15 autres pour cent, répartis dans 8 pays seulement, se voient fixer des limites moins favorables que pour les autres travailleurs (voir annexe 9).

Un certain nombre d'évolutions juridiques dans la région donnent à voir une tendance à l'inclusion. Par exemple, au Cabo Verde¹⁸, les modifications apportées au Code du travail en 2016 ont prescrit une limite hebdomadaire de 48 heures pour les travailleurs domestiques, la même dont bénéficient les autres travailleurs. Toutefois, assez souvent, des modifications ultérieures ont établi des dispositions discriminatoires. Par exemple, depuis 2010, Maurice¹⁹ a autorisé une limite hebdomadaire de 48 heures pour les travailleurs domestiques, contre 45 pour les autres travailleurs. Au Maroc²⁰, depuis 2018, le travail domestique est fixé à 48 heures par semaine, soit 4 heures de plus que la limite hebdomadaire pour l'ensemble des travailleurs. En Mauritanie²¹, la durée normale de travail des travailleurs domestiques est fixée à 260 heures par mois ou 60 heures par semaine, contre les 40 heures par semaine établies par le Code du travail.

Dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et Pacifique, il n'existe pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour la grande majorité des travailleurs domestiques.

Ainsi, dans les États arabes, 66 pour cent ne connaissent aucune limitation de leur temps de travail (en Arabie saoudite pour la plupart), tandis que 6 pour cent seulement bénéficient d'une durée normale de travail égale à celle accordée aux autres travailleurs ou plus favorable. Un seul pays de la région, la Jordanie, a limité la durée normale de travail des travailleurs domestiques à 8 heures par jour, soit l'équivalent de ce qui est accordé aux travailleurs en vertu du Code du

18 Code du travail, 2016, art. 149.

19 Règlement sur les travailleurs domestiques (rémunération), 2010, et loi sur les droits des travailleurs, 2019, section 20.

20 Loi n° 19-12, art. 13, et Code du travail, art. 184.

21 Décret ministériel n° 797 de 2011 et Code du travail, art. 170.

En Afrique, en matière de durée normale de travail, les pays accordent généralement aux travailleurs domestiques des droits égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables.

travail ²². Dans le même temps, 27 pour cent des travailleurs domestiques ont vu certaines limites apportées à leur durée normale de travail. Par exemple, si des mesures ont été prises au Koweït pour limiter l'horaire normal des travailleurs domestiques à 12 heures par jour, il dépasse de beaucoup les 8 heures par jour ou les 48 heures par semaine fixées pour les autres travailleurs ²³. Depuis 2017, les travailleurs domestiques au Qatar ²⁴ ont gagné le droit à une journée de travail de 10 heures (hors pauses pour le repos, les repas et le culte), contre 8 heures par jour ou 48 heures par semaine pour l'ensemble des travailleurs. Enfin, les Émirats arabes unis ont limité la

durée normale de travail en réglementant les périodes de repos. Là encore, les limites fixées pour les travailleurs domestiques (12 heures de repos quotidien, soit une semaine de travail de 72 heures) ²⁵ dépassent largement celles fixées pour les autres travailleurs (48 heures).

Enfin, en Asie et Pacifique, la plupart des travailleurs domestiques (71 pour cent), et si l'on exclut la Chine de ces chiffres encore plus de la moitié (54 pour cent), ne sont soumis à aucune limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail. Seuls 10 pour cent bénéficient d'une limitation égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs ou plus favorable. Ces 10 pour cent représentent principalement les travailleurs domestiques employés par les entreprises pour fournir des services aux ménages en Chine, où ils ont les mêmes droits que les autres salariés. Un autre pays notable de ce groupe est le Viet Nam ²⁶, où les dispositions du Code du travail ont été élargies par un décret qui, tout en autorisant les heures supplémentaires avec le consentement du travailleur, limite la semaine de travail normale à 48 heures pour les travailleurs domestiques. Toutefois, le temps de travail des travailleurs domestiques a également été limité par une période obligatoire de 8 heures de repos par jour, ce qui leur permet de travailler légalement jusqu'à 16 heures par jour. Invisible dans les données sur les pays fédéraux, il convient également de souligner un changement notable

22 La section 2 du règlement n° 11 de 2013 modifie la section 6(a), du règlement n° 11 de 2009 au sujet des travailleurs domestiques, cuisiniers, jardiniers et catégories similaires comme suit: «Le total des heures effectives de travail domestique est de huit heures par jour, à l'exclusion des temps d'inactivité, des pauses pour le repos ou les repas.»

23 Selon la loi sur les travailleurs domestiques de 2015, les heures de travail des travailleurs domestiques ne peuvent pas dépasser 12 heures par jour, pauses comprises, pour un total de 72 heures par semaine. Les travailleurs domestiques ont droit à 1 heure de repos après 5 heures de travail par jour. Voir également l'arrêté ministériel n° 2194 de 2016 relatif au règlement exécutif de la loi n° 68 de 2015. Pour l'ensemble des travailleurs, la limitation est de 8 heures par jour ou 48 heures par semaine, réduite pendant le ramadan (loi sur le travail du secteur privé, art. 64).

24 Loi n° 15 du 22 août 2017 sur les travailleurs domestiques, art. 12, et droit du travail, art. 73. De plus, en 2021, le Qatar a adopté un nouveau contrat de travail standard pour les travailleurs domestiques, fixant une durée normale quotidienne de 8 heures avec un maximum possible de 2 heures supplémentaires.

25 Loi fédérale n° 10/2017 sur les travailleurs domestiques (la section 12 stipule également que les règlements d'application fixeront les heures de travail et de repos; par conséquent, des précisions sont attendues dans les futurs règlements exécutifs) et loi fédérale sur le travail, art. 60.

26 L'article 89 (clause 3) du décret n° 145/2020/ND-CP, chapitre X – Dispositions particulières aux travailleurs domestiques, fixe que les heures de travail et les périodes de repos doivent être conformes au chapitre VII du Code du travail et au chapitre VII dudit décret. Le Code du travail, à l'article 105 sur la durée normale de travail, fixe une limite de 48 heures pour l'ensemble des travailleurs, bien qu'il prévoit également que l'État encourage les employeurs à mettre en œuvre une semaine de travail de 40 heures pour les travailleurs. Ce même article stipule que les heures de travail et de repos sont arrêtées par les deux parties, à condition que le travailleur bénéficie d'au moins 8 heures de repos, dont 6 consécutives, au cours d'une période de 24 heures. Cela peut supposer que la limite du temps de travail de 48 heures par semaine n'est pas applicable et que, sur une base quotidienne, il peut être demandé aux travailleurs domestiques de travailler jusqu'à 16 heures sur une période de 24 heures. Ce serait toutefois incompatible avec le plafond de 12 heures par jour de travail (avec les heures supplémentaires) fixé par le Code du travail, mais cela n'a pas encore pu être vérifié, car le décret n° 145 n'est entré en vigueur que le 1^{er} février 2021.

dans l'État du Pendjab au Pakistan²⁷ (où il n'existe pas de législation sur le travail domestique au niveau national), qui limite le temps de travail des travailleurs domestiques à 8 heures par jour ou 48 heures par semaine.

Depuis 2010, on constate une augmentation de 7,2 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques bénéficiant d'une limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail égale à celle des autres travailleurs, ou plus favorable. Mais d'importantes lacunes en matière de protection subsistent.

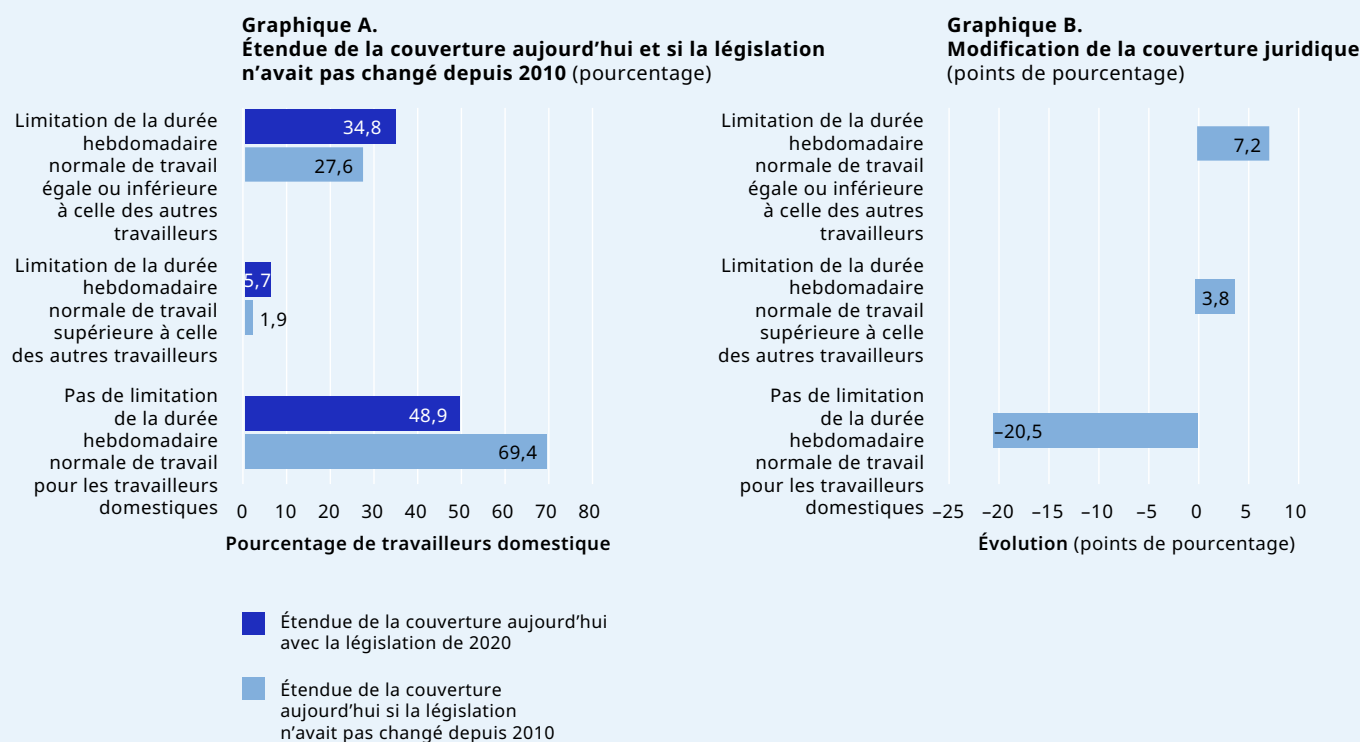
Dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et Pacifique, il n'y a toujours pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour la grande majorité des travailleurs domestiques.

Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Par rapport à certains des autres domaines d'action couverts, il reste de grandes lacunes dans l'étendue de la couverture de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques. Pourtant, certains progrès ont été réalisés. Les estimations montrent qu'en 2020, par rapport à 2010, il y a eu une augmentation de 7,2 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques bénéficiant d'une limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail égale à celle des autres travailleurs, ou plus favorable. On enregistre également une augmentation de 3,8 points de pourcentage parmi les travailleurs domestiques qui bénéficient désormais d'une certaine limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail, mais à des conditions moins favorables que celles des autres travailleurs. S'il n'y avait pas eu de lois nouvelles ou modifiées de façon à limiter la durée hebdomadaire normale de travail des travailleurs domestiques, seuls 29,5 pour cent d'entre eux bénéficieraient d'une certaine limitation de leurs horaires hebdomadaires. En outre, plus des deux tiers des travailleurs domestiques (69,4 pour cent) resteraient totalement exclus de la protection du travail, soit une réduction de quelque 20,5 points de pourcentage par rapport à leur statut réel aujourd'hui (voir figure 4.3).

27 L'article 5 de la loi de 2019 sur les travailleurs domestiques du Pendjab, au Pakistan, prévoit qu'aucun travailleur domestique n'est tenu de travailler plus de 8 heures par jour; toutefois, un travailleur domestique peut travailler, de son plein gré, selon une durée et une rémunération prévues. Tout travail effectué par un travailleur domestique au-delà de 48 heures par semaine donne lieu à des heures supplémentaires, comme la loi peut le prescrire, et le temps de travail hebdomadaire ne doit pas dépasser 56 heures.

► **Figure 4.3. Évolution de la limitation de la durée hebdomadaire normale de travail pour les travailleurs domestiques depuis 2010**



Note: Voir la figure 3.1. La variation des proportions de travailleurs domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États n'apparaît pas sur le graphique.

► Repos hebdomadaire

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

Les pays montrent une nette tendance à accorder un droit au repos hebdomadaire aux travailleurs domestiques et à le faire sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs (voir tableau 4.2). Avec pour référence l'analyse des données recueillies en 2020, 77,8 pour cent des 108 pays examinés accordent un droit au repos hebdomadaire qui est au moins égal à celui des autres travailleurs,

tandis que seuls 4 pays (3,7 pour cent) ont établi des périodes de repos hebdomadaire qui sont moins favorables pour les travailleurs domestiques que pour les autres travailleurs. À quelques exceptions près, la période de repos hebdomadaire ne descend pas au-dessous de 24 heures, bien que certaines atteignent jusqu'à 48 heures. Il reste néanmoins un groupe de 15 pays (13,9 pour cent) dans lesquels les travailleurs domestiques n'ont pas de droit légal au repos hebdomadaire.

Les pays montrent une nette tendance à accorder un droit au repos hebdomadaire aux travailleurs domestiques et à le faire sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Parmi les pays examinés en 2020, 77,8 pour cent accordent un droit au repos hebdomadaire qui est au moins égal à celui des autres travailleurs.

► **Tableau 4.2. Droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020**

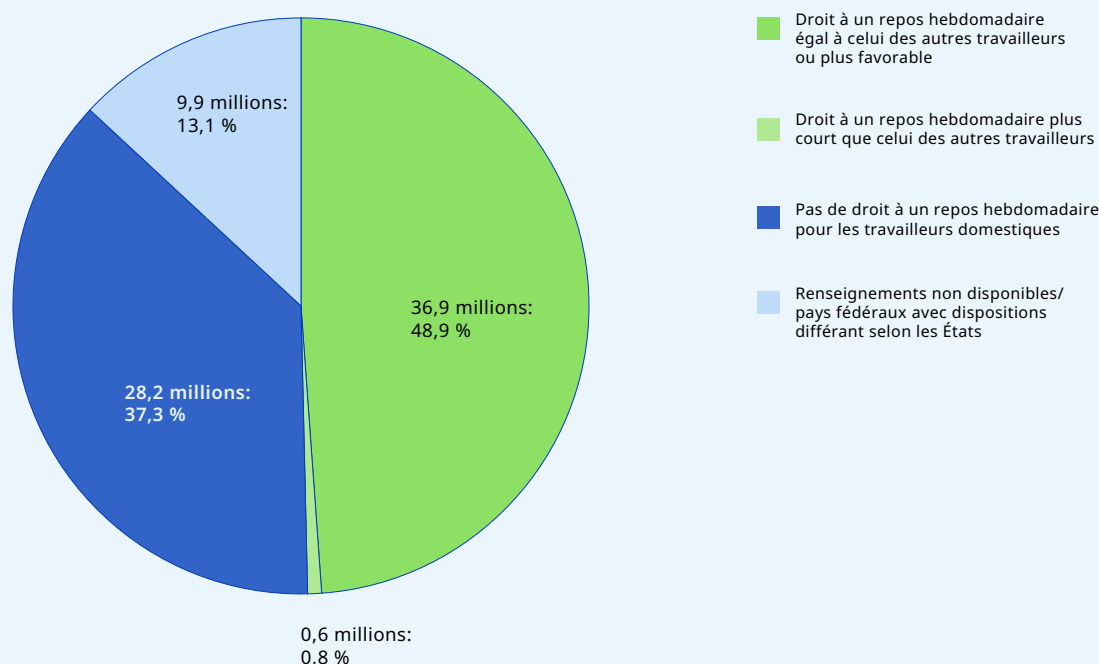
	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays en 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Droit à un repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs ou plus favorable	45	60,0	55	73,3	84	77,8
Droit à un repos hebdomadaire plus court que celui des autres travailleurs	3	4,0	2	2,7	4	3,7
Pas de droit à un repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques	23	30,7	13	17,3	15	13,9
Renseignements non disponibles/pays fédéraux avec dispositions différant selon les États	4	5,3	5	6,7	5	4,6
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Note: Voir la figure 3.1.

Bien qu'une franche majorité de pays accorde aux travailleurs domestiques des droits égaux en matière de repos hebdomadaire, ces pays n'emploient que 48,9 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde (figure 4.4). En revanche, 37,3 pour cent des travailleurs domestiques sont regroupés dans 15 pays dans

lesquels ils sont exclus des dispositions relatives au repos hebdomadaire. Comme c'est le cas pour plusieurs domaines d'action couverts par cette section, cette répartition s'explique par le fait que les pays dans lesquels les travailleurs domestiques sont exclus sont ceux qui comptent le plus grand nombre de travailleurs domestiques.

► **Figure 4.4. Droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, 2020**



Note: Voir la figure 3.1.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

Là encore, les taux de couverture varient considérablement d'une région à l'autre (voir figure 4.5 et annexe 10). À quelques exceptions près, les travailleurs domestiques d'Amérique latine et des Caraïbes ont droit à des périodes de repos hebdomadaire égales à celles accordées aux autres travailleurs ou plus favorables. Si la plupart des travailleurs domestiques bénéficiaient déjà de cette couverture avant 2010, certains changements législatifs méritent d'être soulignés. En Argentine²⁸, une réglementation spéciale adoptée en 2013 a fixé un droit à 35 heures consécutives de repos par semaine pour tous les travailleurs domestiques, ce qui est égal aux droits de l'ensemble des travailleurs domestiques. Dans certains cas, les pays ont adopté des mesures différentes pour les travailleurs domestiques logés au sein du ménage et pour ceux qui ne le sont pas. Par exemple, une réforme adoptée en 2014 au Chili²⁹ a établi une période de repos hebdomadaire de 48 heures consécutives pour

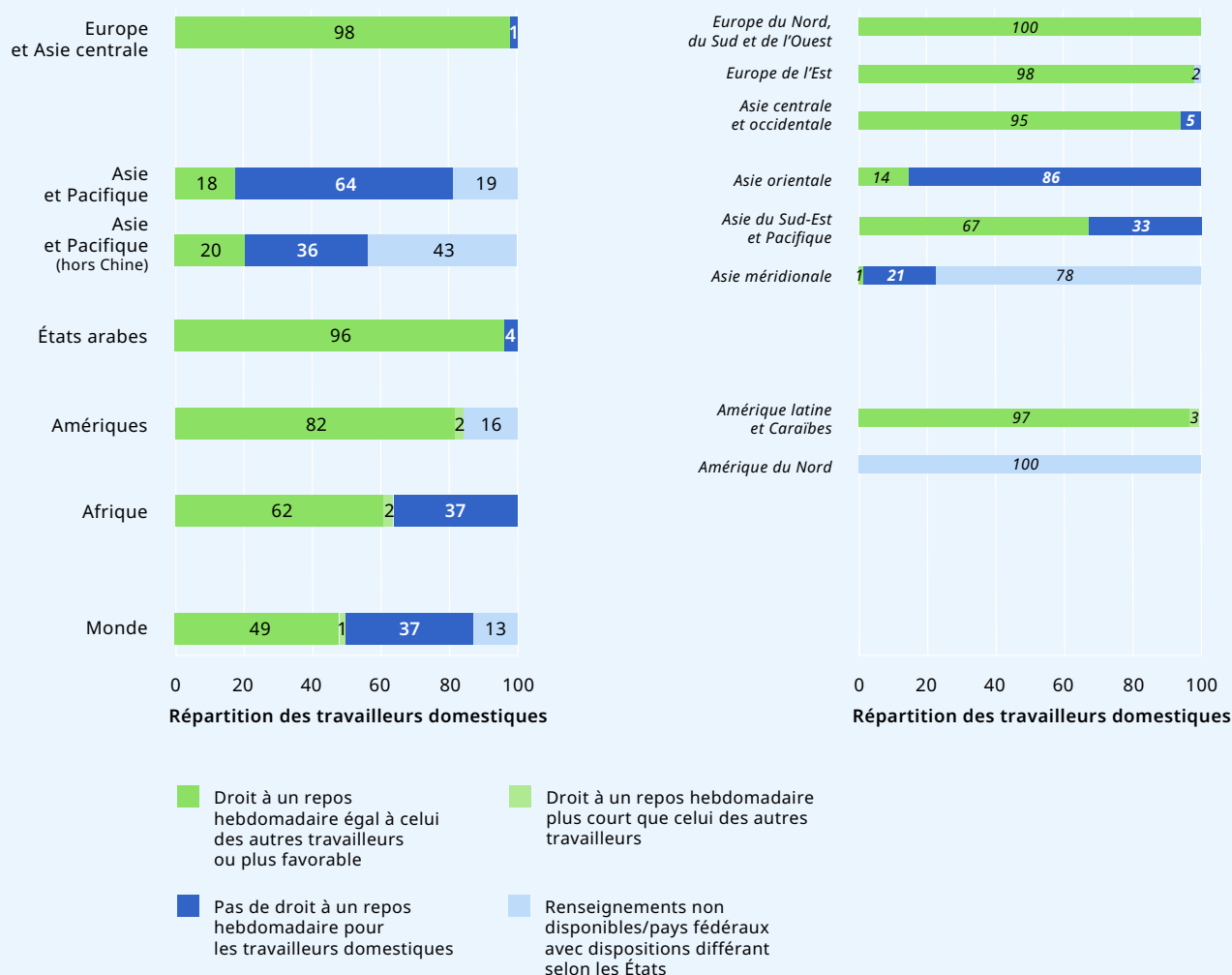
À quelques exceptions près, les travailleurs domestiques en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Europe et Asie centrale, ont droit à des périodes de repos hebdomadaire égales à celles accordées aux autres travailleurs ou plus favorables.

les premiers (logés) et de 24 heures consécutives pour les seconds (non logés). De telles approches sont parfois associées à d'autres mesures visant à garantir des droits équivalents aux

28 Loi sur les travailleurs chez les ménages privés (loi n° 26844, 2013) art. 14.1(b), et loi n° 20.744 sur les contrats de travail, art. 204.

29 Le Code du travail, tel que modifié en 2014, fixe un repos hebdomadaire de 48 heures pour les travailleurs domestiques logés sur place le samedi et le dimanche; toutefois, d'un commun accord, le droit au repos du samedi peut être cumulé, divisé ou échangé contre d'autres jours de la semaine. En cas de cumul, les jours susmentionnés doivent être accordés par l'employeur au cours du mois civil concerné. Ces pauses ne peuvent pas être compensées en argent tant que la relation de travail est en vigueur (art. 150). Le repos hebdomadaire des travailleurs domestiques non logés sur place est fixé à 24 heures (art. 35).

► **Figure 4.5. Droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

travailleurs domestiques, qu'ils soient logés ou non, en tenant compte des spécificités de leurs dispositions de travail (voir encadré 4.2). Dans la plupart des cas, cependant, comme au Mexique³⁰ et en République bolivarienne du Venezuela³¹, le repos hebdomadaire est le même pour tous les travailleurs domestiques. Très peu (3 pour cent) de travailleurs domestiques n'ont droit qu'à des périodes de repos hebdomadaire plus courtes que celles prévues pour les autres

travailleurs. Par exemple, depuis 2016, les travailleurs domestiques au Guyana³² n'ont droit qu'à 24 heures consécutives de repos par semaine, alors que les autres travailleurs ont droit à 48 heures consécutives. Au Guatemala³³, les travailleurs domestiques bénéficient d'un repos hebdomadaire de 6 heures consécutives, soit beaucoup moins que les 24 heures auxquelles les autres travailleurs ont droit.

30 L'article 336 de la loi fédérale sur le travail prévoit que les travailleurs domestiques ont droit à un repos hebdomadaire d'un jour et demi, sans interruption et de préférence le samedi et le dimanche. Cette disposition s'applique à la fois aux travailleurs domestiques logés au sein du ménage et à ceux qui ne le sont pas. L'article 69 de la même loi fédérale sur le travail prévoit que, pour six jours de travail, le travailleur bénéficie d'au moins un jour complet de repos.

31 L'article 173 de la loi organique du travail, des travailleurs et des travailleuses de 2012 prévoit une période de repos hebdomadaire de deux jours pour les travailleurs domestiques.

32 Loi sur les travailleurs des services domestiques (durée du travail), chapitre 99:07, section 5, et ordonnance de 2016 sur le travail (salaire minimum national), section 6.

33 Code du travail, art. 164 LC et 126 LC.

En Europe et Asie centrale aussi, le droit au repos hebdomadaire est presque partout applicable aux travailleurs domestiques. La quasi-totalité des travailleurs domestiques (plus de 99 pour cent) en Europe ont le même droit à un repos hebdomadaire que les autres travailleurs, voire un droit plus favorable; en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, c'est seulement pour une petite minorité (0,4 pour cent) que les périodes de repos hebdomadaire sont plus courtes que celles des autres travailleurs. D'une manière générale, les travailleurs domestiques de la région jouissaient déjà de ce droit avant 2010; certains changements sont toutefois intervenus qui contribuent à un niveau élevé de couverture. En Türkiye ³⁴, par exemple, les travailleurs domestiques ont obtenu un droit au repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs grâce à l'adoption d'une loi en 2011. En Finlande ³⁵, les travailleurs domestiques ont obtenu l'égalité de traitement en matière de repos hebdomadaire lorsqu'un règlement spécial qui régissait le travail domestique a été supprimé pour les inclure dans le Code du travail. À ce titre, ils sont désormais également couverts par la loi sur le temps de travail, qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020.

Les États arabes représentent une région où des avancées significatives ont été réalisées. Ces dernières années, un certain nombre de pays ont élargi les mesures qui accordent aux travailleurs domestiques le droit au repos hebdomadaire. Au Koweït ³⁶, depuis 2015, les travailleurs domestiques ont droit à un jour de repos par semaine, comme les travailleurs du secteur privé. Au Qatar ³⁷, en 2017, les travailleurs domestiques ont obtenu le droit à une période de 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs. En Arabie saoudite ³⁸, les travailleurs domestiques ont droit

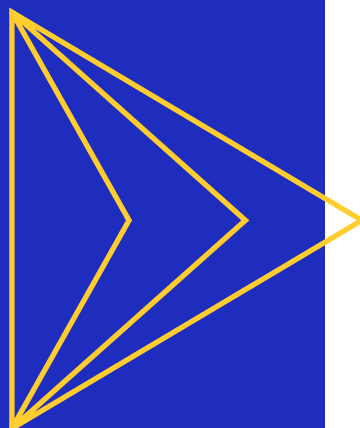
34 La loi sur les obligations n° 6098/2011, art. 421-425, prévoit que l'employeur doit donner un jour complet de repos au travailleur. La même disposition est établie dans l'article 46 de la loi sur le travail pour la main-d'œuvre.

35 Voir Finlande, Finlex, «[La proposition du gouvernement au Parlement pour les heures de travail et certaines lois connexes](#)».

36 Loi sur les travailleurs domestiques de 2015 et loi sur le travail pour le secteur privé, art. 66.

37 Loi n° 15 du 22 août 2017 relative aux travailleurs domestiques (il convient toutefois de noter que le travailleur domestique peut demander à travailler durant son jour de repos hebdomadaire et voir le nombre global de jours de repos hebdomadaire pendant lesquels il a travaillé ajouté à ses vacances annuelles) et loi sur le travail, art. 75.

38 Décision 310 de la loi n° 1434, art. 8, et loi sur le travail, art. 104.



En Europe et Asie centrale, le droit au repos hebdomadaire est presque partout applicable aux travailleurs domestiques.

Des progrès considérables ont été réalisés dans les États arabes, où 96 pour cent des travailleurs domestiques ont désormais les mêmes droits que les autres travailleurs en matière de repos hebdomadaire.

En Afrique, 62 pour cent des travailleurs domestiques ont les mêmes droits que les autres travailleurs, ou des droits plus favorables, en matière de repos hebdomadaire.

à un jour de repos par semaine, de même que les autres travailleurs. Enfin, en 2017, les Émirats arabes unis³⁹ ont adopté une loi établissant le droit à un jour de repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, loi grâce à laquelle 96 pour cent des travailleurs domestiques ont les mêmes droits que les autres travailleurs en matière de repos hebdomadaire. Les 4 pour cent restants n'ont aucun droit légalement établi au repos hebdomadaire.

En Afrique, 62 pour cent des travailleurs domestiques ont les mêmes droits que les autres travailleurs, ou des droits plus favorables, en matière de repos hebdomadaire. Ces travailleurs domestiques sont répartis dans la majorité des pays de la région. En revanche, 2 pour cent des travailleurs domestiques n'ont droit qu'à des périodes plus courtes de repos hebdomadaire. Au cours des dix dernières années, très peu de modifications ont été apportées aux dispositions de la loi sur le repos hebdomadaire dans la région. Au Maroc⁴⁰, depuis 2016, les travailleurs domestiques ont le même droit au repos hebdomadaire que celui prévu pour l'ensemble des travailleurs. Depuis peu, au Ghana⁴¹, de nouvelles réglementations applicables aux travailleurs domestiques prévoient une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, qui reste toutefois en deçà des 48 heures accordées à l'ensemble des travailleurs. Si ces cas respectent le minimum de 24 heures exigé par l'article 10 de la convention n° 189, ils n'offrent pas une protection égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs. En outre, 37 pour cent des travailleurs domestiques restent complètement exclus de la couverture juridique.

Enfin, la grande majorité (64 pour cent) des travailleurs domestiques demeurent exclus du droit au repos hebdomadaire en Asie et Pacifique – bien que ce chiffre tombe à 36 pour cent si l'on exclut la Chine. Deux tiers (67 pour cent) de ceux qui bénéficient d'une couverture égale à celle dont jouissent les autres travailleurs se trouvent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique. Ce taux de couverture relativement plus élevé s'explique en partie par le fait que plusieurs pays de la sous-région ont récemment modifié ou adopté une législation garantissant des périodes égales de repos hebdomadaire aux travailleurs domestiques. C'est notamment le cas au Cambodge⁴², aux Philippines⁴³, en Thaïlande⁴⁴ et au Viet Nam⁴⁵, qui prévoient tous le droit à une journée complète ou

39 Loi fédérale n° 10/2017 sur les travailleurs domestiques, art. 12.

40 La loi n° 19-12 fixant les conditions de travail des travailleurs domestiques, art. 14, prévoit que les travailleurs domestiques doivent pouvoir bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures. Il s'agit de la même disposition que celle établie pour les travailleurs en général dans l'article 205 LC.

41 Règlement 9.2(c) du nouveau règlement sur le travail domestique (2020) et loi sur le travail, art. 42.

42 L'article 9 de l'Arakas 235/2018 prévoit que le repos hebdomadaire doit être au minimum de 24 heures consécutives, conformément à ce qui a été établi à l'article 147 du Code du travail pour les travailleurs en général.

43 Selon la loi de la République n° 10361, art. IV, section 21, et la règle IV, section 6 de son règlement, les travailleurs domestiques ont droit à au moins 24 heures consécutives de repos au cours d'une semaine. Le Code du travail, applicable aux travailleurs en général, prévoit un droit au repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives tous les six jours de travail.

44 La décision ministérielle n° 14 B.E.2555 prévoit que l'article 28 de la loi sur la protection du travail est applicable aux travailleurs domestiques. Cette disposition prévoit un repos hebdomadaire d'un jour par semaine.

45 L'article 89 (3)(b) du décret n° 145/2020/ND-CP prévoit que les travailleurs domestiques ont droit à 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, conformément à l'article 111(1) du Code du travail, mais, s'il est impossible pour un employeur d'accorder ce repos hebdomadaire, il doit veiller à ce que «le travailleur ait en moyenne au moins quatre jours de repos par mois».



64 pour cent des travailleurs domestiques demeurent exclus du droit au repos hebdomadaire en Asie et Pacifique – bien que ce chiffre tombe à 36 pour cent si l'on exclut la Chine.

à 24 heures consécutives de repos par semaine. À l'inverse, en Asie orientale, 86 pour cent des travailleurs domestiques restent totalement exclus du droit au repos hebdomadaire.

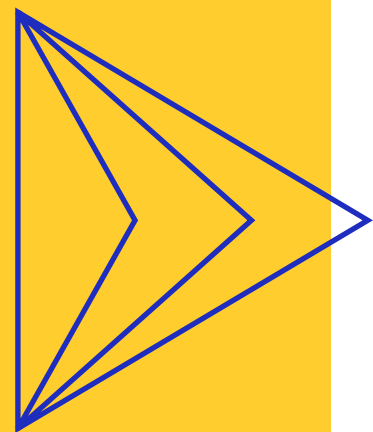
La plupart de ces travailleurs domestiques se trouvent au Japon ⁴⁶, en République de Corée ⁴⁷ et en Chine, où seul le petit pourcentage de travailleurs domestiques qui fournissent des services aux ménages privés en étant employés par des entreprises privées est inclus parmi ceux qui ont droit au repos hebdomadaire ⁴⁸. En Asie méridionale, la grande majorité des travailleurs domestiques sont employés dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États. Il convient donc de souligner qu'il peut exister certaines dispositions au niveau des provinces ou des États qui n'apparaissent pas dans ces estimations. Par exemple, au Pakistan, alors qu'il ne semble pas y avoir de législation nationale disponible actuellement, l'État du Pendjab ⁴⁹ a adopté en 2019 une loi sur les travailleurs domestiques qui leur accorde le droit à un jour de repos hebdomadaire par semaine.

46 Les travailleurs domestiques employés directement par les ménages sont explicitement exclus en vertu de l'article 116(2) et implicitement exclus en vertu de l'article 9 de la loi sur les normes du travail.

47 Loi sur l'emploi de 2019, art. 11 (champ d'application): «1) La présente loi s'applique à toutes les entreprises ou tous les lieux de travail dans lesquels au moins cinq salariés sont régulièrement employés, avec la restriction qu'elle ne s'applique ni aux entreprises ou lieux de travail dans lesquels seuls les parents de l'employeur vivant ensemble sont engagés, ni aux travailleurs engagés pour les travaux domestiques de l'employeur.»

48 L'article 38 de la loi sur le travail stipule que «l'unité employeur doit garantir à son personnel et à ses travailleurs au moins un jour de congé par semaine». Voir Minghui (2017).

49 Loi sur les travailleurs domestiques du Pendjab, 2019,



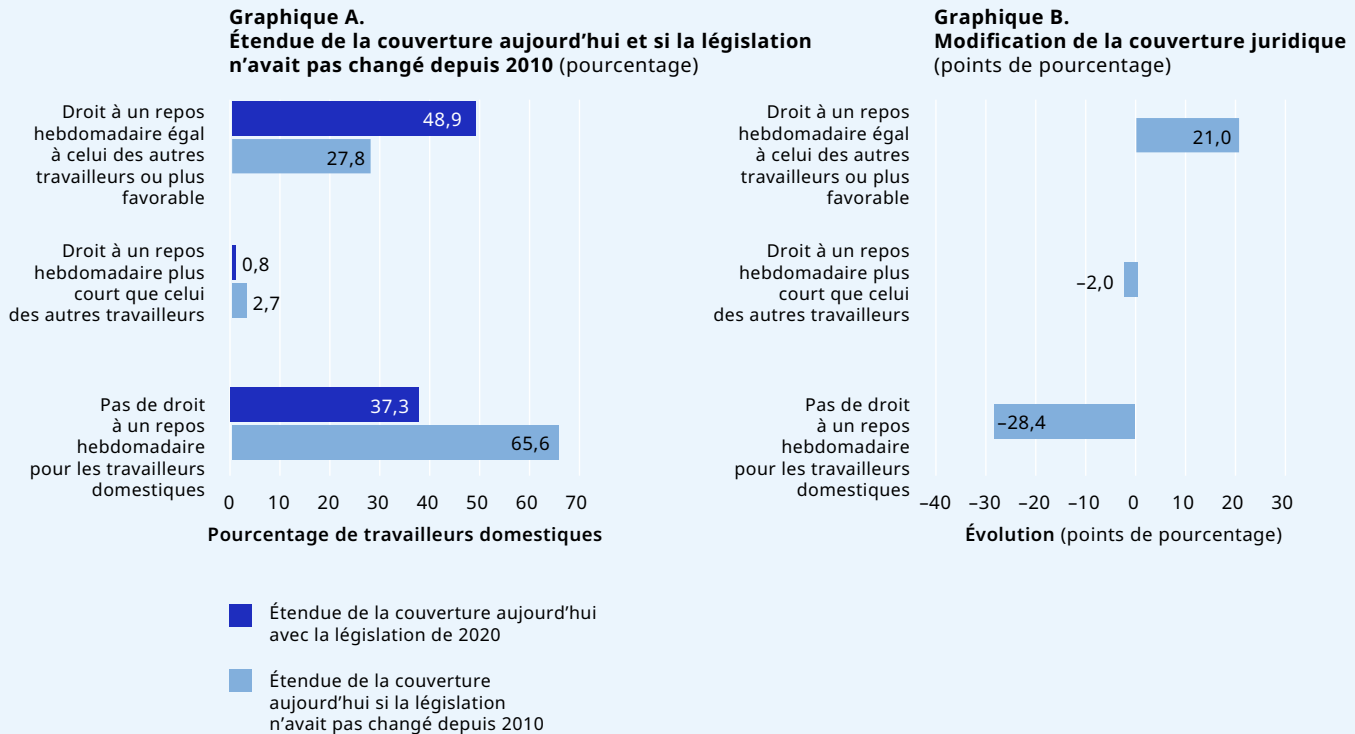
Garantir l'égalité des droits des travailleurs domestiques en matière de repos hebdomadaire est devenu la règle plutôt que l'exception. Au cours des dix dernières années, des modifications de la législation se sont traduites par une augmentation de 21 points de pourcentage du nombre de travailleurs domestiques qui ont désormais droit à un repos hebdomadaire au moins égal à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Bien que des progrès restent à faire, garantir l'égalité des droits des travailleurs domestiques en matière de repos hebdomadaire est devenu la règle plutôt que l'exception. La plupart des pays examinés prévoient un droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques, le plus souvent sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs. Au cours des dix dernières années, plusieurs pays ont modifié ou adopté des lois à cette fin, ce qui s'est traduit par une augmentation de 21 points de pourcentage du

nombre de travailleurs domestiques qui ont désormais droit à un repos hebdomadaire au moins égal à celui dont bénéficient les autres travailleurs (figure 4.6). Il y a également eu une légère diminution (2 points de pourcentage) du nombre de travailleurs domestiques dont le droit au repos hebdomadaire est moins favorable que celui dont bénéficient les autres travailleurs. Si les lois n'avaient pas changé, environ 49,6 millions (65,6 pour cent) de travailleurs domestiques n'auraient pas droit au repos hebdomadaire, et seulement 21 millions (27,8 pour cent) auraient droit à un repos hebdomadaire au moins égal à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

► Figure 4.6. Évolution du droit au repos hebdomadaire pour les travailleurs domestiques depuis 2010



Note: Voir la figure 3.1. La variation des proportions de travailleurs domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États n'apparaît pas sur le graphique.

► Congés annuels payés

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

La grande majorité des pays examinés (77,8 pour cent) ont fixé des droits aux congés annuels payés qui sont au moins égaux à ceux dont bénéficient les autres travailleurs. Dans la plupart de ces pays, les périodes de congés annuels payés varient entre deux et quatre semaines, avec des variations dans la manière dont ces congés sont calculés. Par ailleurs, dans 6,5 pour cent des pays, les travailleurs domestiques ont droit à des congés annuels payés, mais pour des périodes plus courtes que celles des autres salariés. Si l'on exclut les États fédéraux et les pays pour lesquels les informations sont insuffisantes, il reste 11,1 pour cent de pays dans lesquels les

travailleurs domestiques n'ont pas de droit légal aux congés annuels payés (voir tableau 4.3).

La tendance des pays à accorder aux travailleurs domestiques des droits égaux à ceux des autres travailleurs en matière de congés annuels payés apparaît également de manière évidente dans le pourcentage de travailleurs domestiques qui bénéficient de cette couverture. En effet, dans la grande majorité des pays, 42,9 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient de droits égaux en matière de congés annuels payés. En revanche, plus d'un tiers (36,4 pour cent) des travailleurs domestiques appartiennent à un groupe relativement restreint de pays dans lesquels ils n'ont pas droit aux congés annuels payés. D'autre part, 7,4 pour cent ont droit à une période de congé annuel plus courte que celle des autres travailleurs (voir figure 4.7)⁵⁰.

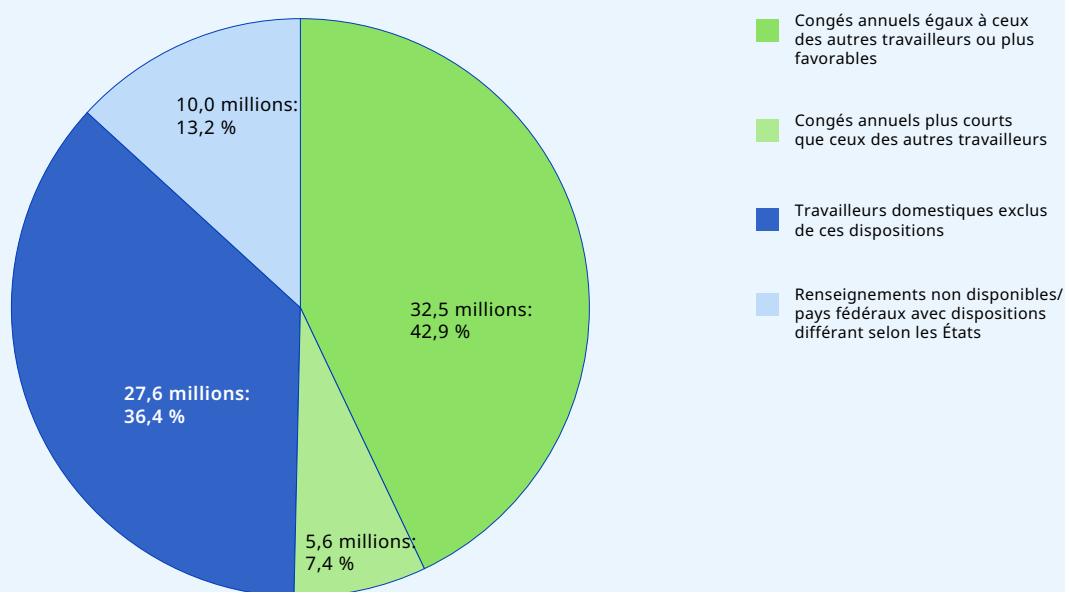
► **Tableau 4.3. Droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020**

	Pour les pays examinés en 2010				Pour les pays 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Congés annuels égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables	50	66,7	56	74,7	84	77,8
Congés annuels plus courts que ceux des autres travailleurs	4	5,3	4	5,3	7	6,5
Travailleurs domestiques exclus de ces dispositions	19	25,3	11	14,7	12	11,1
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux avec dispositions différant selon les États	2	2,7	4	5,3	5	4,6
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Note: Voir la figure 3.1.

50 Pour rappel, ces estimations sont basées sur un échantillon de 100 pays pour lesquels des données juridiques et statistiques étaient disponibles. Les mêmes calculs ont été effectués sur la base des deux tailles d'échantillon. Lorsqu'on corrige le nombre de pays, l'évolution est sensiblement la même.

► **Figure 4.7. Droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques, 2020**



Note: Voir la figure 3.1.

77,8 pour cent des pays examinés ont fixé des droits aux congés annuels payés au moins égaux à ceux des autres travailleurs, au profit de 42,9 pour cent des travailleurs domestiques.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

Les niveaux de couverture varient considérablement d'une région à l'autre (voir figure 4.8 et annexe 10). En Amérique latine et dans les Caraïbes, tous les travailleurs domestiques (100 pour cent) ont droit à des périodes de congés annuels égales à celles accordées aux autres salariés ou plus favorables. Si les taux de couverture dans la région étaient déjà très élevés, certaines évolutions législatives y ont contribué. Par exemple, en Argentine⁵¹, le règlement spécial de 2013 sur le travail domestique (loi n° 26844) a établi une période de 14 jours de congé annuel, qui commence après au moins six mois de service. Ce droit passe à 21 jours après cinq ans, à 28 jours après dix ans et 35 jours après vingt ans de service. Ces droits sont égaux à ceux dont bénéficient les autres travailleurs en vertu du Code du travail. Depuis l'adoption de la loi n° 150 de 2015 au Brésil⁵², les travailleurs domestiques travaillant plus de 25 heures par semaine ont droit à 30 jours

51 Loi sur les travailleurs chez les ménages privés (loi n° 26844, 2013) et loi sur les contrats de travail, art. 150 et 153.

52 Loi n° 150 de 2015, art. 17 (ce congé annuel est le même que celui établi à l'article 67 de la codification des lois du travail pour l'ensemble des travailleurs) et art. 3§3.

de congé annuel, comme les autres travailleurs. Les travailleurs domestiques travaillant au-dessous de ce seuil ont droit à un équivalent approximatif de congés annuels payés au prorata.

En Afrique, 60 pour cent des travailleurs domestiques ont droit aux mêmes périodes de congés annuels payés que les autres travailleurs ou à des périodes plus longues. Ce chiffre peut être partiellement attribué à des modifications relativement récentes du droit du travail. Par exemple, les travailleurs domestiques bénéficient désormais d'un droit aux congés annuels payés au moins égal à celui des autres travailleurs en Angola⁵³, au Maroc⁵⁴ et aux Seychelles⁵⁵. Dans d'autres cas, les travailleurs domestiques ont obtenu un droit aux congés payés qui était moins favorable que celui des autres travailleurs. Par exemple, à Maurice⁵⁶, les travailleurs domestiques ont droit à 14 jours de congé annuel, contre 20 jours pour les autres travailleurs. Il n'y a toutefois que 3 pour cent des travailleurs domestiques de la région dont le droit aux congés annuels payés est inférieur à celui qui s'applique aux autres travailleurs. Enfin, plus d'un tiers (36 pour cent) d'entre eux semblent être totalement exclus du droit aux congés annuels payés.

En Europe et Asie centrale, pratiquement tous les travailleurs domestiques ont un droit légal aux congés annuels payés. En effet, tous les travailleurs domestiques d'Europe orientale et 99 pour cent des travailleurs domestiques d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ont droit à des périodes de congés annuels égales ou supérieures à celles dont bénéficient les autres travailleurs. Comme nous l'avons indiqué dans les sections précédentes, dans plusieurs de ces pays, en particulier en Europe de l'Est, les travailleurs domestiques sont protégés par les dispositions de la législation générale du travail, sans référence particulière faite aux travailleurs domestiques. La Bosnie-Herzégovine représente une exception

En Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Europe et Asie centrale, les travailleurs domestiques sont presque partout couverts par le même droit aux congés annuels payés que les autres travailleurs. En Afrique, 60 pour cent des travailleurs domestiques ont droit aux mêmes périodes de congés annuels payés que les autres travailleurs ou à des périodes plus longues. Dans les États arabes, 27 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs. Ils sont 19 pour cent en Asie et Pacifique.

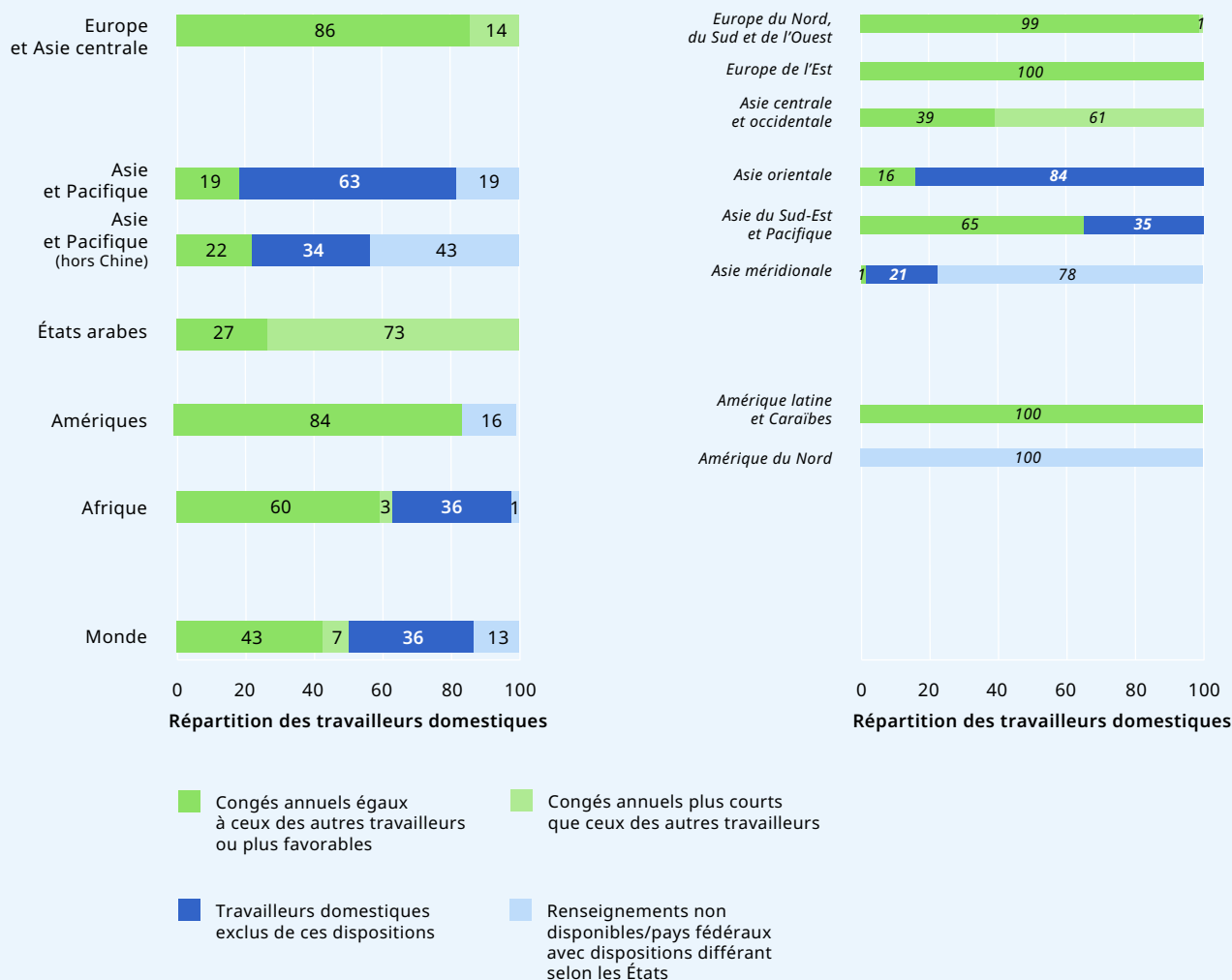
53 Le décret n° 155/16, art. 5, prévoit que le travailleur a droit à 22 jours de repos annuel, comme établi à l'article 23 du Code du travail.

54 La loi n° 19-12 fixant les conditions de travail des travailleurs domestiques prévoit qu'ils ont droit à un jour et demi de congé annuel par mois à partir de six mois de service (art. 16), ce qui est conforme au chiffre établi dans le Code du travail.

55 Le Règlement (des travailleurs domestiques) prévoit que les travailleurs domestiques bénéficient de deux jours de congé annuel par mois si la période d'emploi est de moins d'un an. L'ensemble des travailleurs disposent de 1,75 jour par mois, conformément à la législation subsidiaire, section 40: Règlement sur l'emploi (conditions d'emploi) de la loi sur l'emploi, section 6.

56 La deuxième liste du Règlement de 2010 sur les travailleurs domestiques (rémunération) prévoit que, lorsque les travailleurs domestiques sont tenus de travailler au moins six jours par semaine et qu'ils ont été employés de manière continue par le même employeur pendant douze mois consécutifs, ils ont droit à 14 jours de congé annuel. S'ils travaillent moins de six jours par semaine, ils ont droit à un congé calculé selon une formule prévue à cet effet. Il convient de noter que l'article 13 de l'annexe prévoit également un «congé annuel», à savoir une période de congé annuel d'au moins 2 mois après que le travailleur domestique est resté en emploi continu chez le même employeur pendant au moins dix ans. Voir également l'article 45 de la loi sur les droits des travailleurs de Maurice.

► **Figure 4.8. Droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques, par région, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

remarquable ⁵⁷: les travailleurs domestiques bénéficient spécifiquement de 22 à 30 jours de congé annuel, dans les mêmes conditions que l'ensemble des travailleurs.

Dans les États arabes ⁵⁸, la plupart des travailleurs domestiques (73 pour cent) ont droit à des congés annuels payés, mais pour une période

plus courte que celle des autres travailleurs, tandis que les 27 pour cent restants bénéficient des mêmes droits que les autres travailleurs. Le niveau de couverture inédit dans la région est le résultat de modifications récentes apportées à la législation et à la politique à Bahreïn ⁵⁹, au Qatar ⁶⁰ et dans les Émirats arabes unis ⁶¹, qui ont adopté des mesures visant à garantir aux travailleurs

57 Loi sur le travail, art. 47.

58 Bien que les travailleurs domestiques n'aient pas droit aux congés annuels payés au Yémen, cela ne représente que 0,4 pour cent des travailleurs domestiques de la région.

59 L'article 8 du contrat type prévoit que les travailleurs domestiques ont droit à 30 jours de congés annuels payés après avoir accompli une année de service. Si la durée de service du travailleur domestique est inférieure à un an, il a droit à un congé proportionnel à sa période de service. Le travailleur domestique peut renoncer à son droit au congé contre une compensation financière, conformément à ce qui a été établi à l'article 58 du Code du travail.

60 L'article 14 de la loi n° 5 du 22 août 2017 sur les travailleurs domestiques prévoit qu'ils ont droit à 3 semaines de congés annuels payés pour chaque année de service. L'article 79 du Code du travail établit que la main-d'œuvre a droit à 3 semaines de congé annuel pour une période de travail d'au moins cinq ans; et à 4 semaines de congé annuel pour une période travaillée de cinq ans ou plus.

61 L'article 13 de la loi fédérale n° 10/2017 sur les travailleurs domestiques stipule que les travailleurs domestiques doivent bénéficier de 30 jours de congés annuels payés. La loi sur le travail prévoit à l'article 75 que les travailleurs ont droit: a) à 2 jours pour chaque mois à partir de six mois de service; et b) 30 jours pour chaque année après un an de service.

Depuis 2010, il y a eu une augmentation de 12,6 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques qui ont droit à une période de congé annuel égale ou supérieure à celle des autres travailleurs.

domestiques des périodes de congés annuels payés équivalentes à celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs. Dans certains cas, alors que les droits finaux peuvent être équivalents, l'approche réglementaire diffère. Par exemple, au Koweït ⁶², un contrat type pour les travailleurs domestiques prévoit une période de deux mois de congés payés après deux ans de service, alors que le droit général du travail prévoit 30 jours de congés annuels payés après une seule année de service. Dans d'autres cas, les travailleurs domestiques bénéficient d'une période de congé annuel plus courte, comme en Arabie saoudite ⁶³, où les travailleurs domestiques ont droit à un mois de congés payés après deux ans de service (en attendant le renouvellement de leur contrat), alors que les travailleurs ont généralement droit à 21 jours de congé annuel.

L'étendue de la couverture en Asie et dans le Pacifique est nettement plus faible que dans les autres régions. Ici, seuls 19 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits aux congés annuels payés que les autres travailleurs. La plupart de ces travailleurs

domestiques se trouvent en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, où les récents changements de législation ont contribué à améliorer le niveau de couverture. Aux Philippines ⁶⁴, les travailleurs domestiques ont droit à 5 jours de congé annuel après un an de service, l'équivalent de ce qui est accordé aux travailleurs en vertu du Code du travail. En Thaïlande ⁶⁵, les travailleurs domestiques ont droit à un congé annuel d'au moins 6 jours ouvrables par an après avoir travaillé sans interruption pendant une année complète, comme le prévoit le Code du travail. Au Viet Nam ⁶⁶, les travailleurs domestiques ont droit à 12 jours de congé après un an de service, ce qui est conforme aux droits accordés aux autres travailleurs. La grande majorité d'entre eux (63 pour cent) n'ont cependant toujours pas droit aux congés annuels payés, notamment en Asie orientale.

Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, de nombreux pays ont modifié ou adopté des lois étendant aux travailleurs domestiques le droit aux congés annuels payés depuis 2010, la plupart de ces pays leur ayant accordé des droits égaux à ceux des autres travailleurs. Par conséquent, le BIT estime qu'il y a eu une augmentation de 12,6 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques qui ont droit à une période de congé annuel égale ou supérieure à celle des autres travailleurs. Par ailleurs, 4,9 millions de personnes (soit une augmentation de 6,4 points de pourcentage) se voient accorder une période de congé annuel plus courte que celle des autres travailleurs. Si les lois n'avaient pas changé, seuls 30,3 pour cent des travailleurs domestiques bénéficieraient de droits égaux à ceux dont jouissent les autres travailleurs, et 49,2 millions (65 pour cent) n'auraient aucun droit de ce type (voir figure 4.9).

⁶² Droit du travail du secteur privé, art. 70.

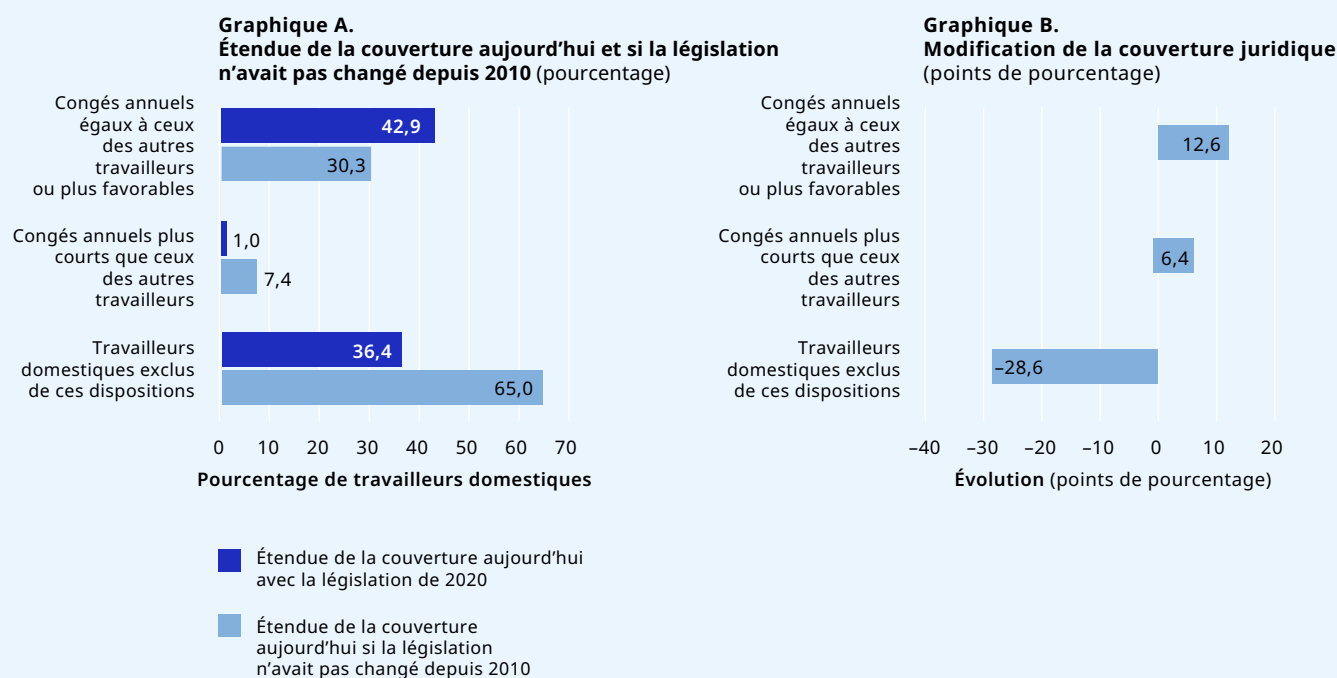
⁶³ Décision 310 de 1434, art. 10, et loi sur le travail, art. 109.

⁶⁴ RA 10361, art. IV, section 29, et livre III, section 95.

⁶⁵ La décision ministérielle n° 14, B.E. 2555, prévoit que l'article 30 de la loi sur la protection du travail est applicable aux travailleurs domestiques.

⁶⁶ Article 113 du Code du travail de 2019.

► **Figure 4.9. Évolution du droit aux congés annuels payés pour les travailleurs domestiques depuis 2010**



Note: Voir la figure 3.1. La variation des proportions de travailleurs domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États n'apparaît pas sur le graphique.

► Résumé

Grâce aux lois sur le temps de travail nouvelles ou modifiées depuis 2010, davantage de travailleurs domestiques bénéficient d'une limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail, ainsi que de garanties en matière de repos hebdomadaire et de congés annuels payés. Dans de nombreux cas, ces droits sont accordés sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs et, à quelques exceptions près, semblent traduire les références minimales fixées par les normes de l'OIT. Cependant, il est également évident qu'il reste beaucoup à faire. Un pourcentage élevé de travailleurs domestiques ne bénéficient pas de droits égaux à ceux des autres travailleurs ou sont totalement exclus de ces droits. Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage, en particulier, n'ont pas toujours les mêmes droits

que ceux qui ne le sont pas, et encore moins que l'ensemble des travailleurs. Si les conditions de travail des travailleurs domestiques logés sur place peuvent effectivement nécessiter des approches différentes pour limiter le temps de travail, par exemple au moyen de périodes de repos quotidien ou de la réglementation du paiement des heures supplémentaires, il est important que ces mesures soient prises à la lumière du principe de l'égalité de traitement visé à l'article 10 de la convention n° 189. En outre, l'efficacité de la réglementation du temps de travail dépend particulièrement de mesures visant à en assurer la mise en œuvre ainsi qu'à en contrôler la conformité et à en garantir l'application, lesquelles sont abordées au chapitre 7.

The background consists of a solid green field. A large, dark blue triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. Inside this triangle, there is a lighter blue, semi-transparent triangle that also points to the right, creating a layered effect.

Chapitre 5

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the white text area from the green area. The text is in a bold, sans-serif font.

Législation applicable aux salaires minima et aux paiements en nature

L'objectif des travailleurs domestiques, comme de tous les travailleurs, est de gagner un revenu et d'assurer leur subsistance et celle de leurs familles. Pourtant, malgré leur contribution significative au soutien des ménages et des sociétés, leurs salaires figurent généralement parmi les plus bas (OIT, 2011a). La faible rémunération des travailleurs domestiques a souvent été associée à la sous-évaluation du travail domestique. La convention n° 189 reconnaît cette sous-évaluation persistante du travail domestique dans son préambule en l'associant au travail non rémunéré des femmes à la maison, ainsi qu'aux attitudes discriminatoires à l'égard des groupes qui effectuent généralement le travail domestique – femmes, jeunes filles, migrants, membres de minorités ethniques et personnes vivant dans des conditions de pauvreté.

Le salaire minimum est un instrument courant pour protéger les travailleurs contre les rémunérations exagérément basses et corriger les inégalités en termes de pouvoir de négociation. En effet, les travailleurs domestiques constituent un groupe dont le pouvoir de négociation est limité, que ce soit à titre individuel au niveau du ménage ou par le biais de conventions collectives (OIT, 2015c et 2015d). Par conséquent, la détermination d'un salaire minimum pour les travailleurs domestiques peut être essentielle pour leur éviter de basculer dans la pauvreté et pour les aider, eux et leurs familles, à subvenir à leurs besoins. La fixation d'un salaire minimum est également conforme à la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui demande que tous les travailleurs bénéficient d'un salaire minimum adéquat, qu'il soit légal ou négocié (section III(B) ii)). Un salaire minimum fournit également aux travailleurs domestiques et aux ménages qui les emploient des orientations indispensables pour déterminer le salaire.

Reconnaissant le principe selon lequel les travailleurs domestiques méritent une protection et des droits qui ne soient pas moins favorables que ceux dont jouissent les autres travailleurs, l'article 11 de la convention n° 189 demande explicitement aux États Membres qui l'ont ratifiée de «prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe». Le libellé de l'article 11 vise à remédier à la sous-évaluation et à la sous-rémunération du travail domestique qui résultent souvent d'une discrimination fondée sur

Malgré la contribution significative des travailleurs domestiques au soutien des ménages et des sociétés, leurs salaires figurent généralement parmi les plus bas.

le genre et à favoriser l'inclusion des travailleurs domestiques dans la couverture par le salaire minimum.

De nombreux pays passent déjà par la législation sur le salaire minimum afin de fixer un plancher salarial pour les travailleurs domestiques. Pour ce faire, ils ont recours aux deux systèmes suivants, qui reposent souvent sur le système de salaires minima existant dans le pays: 1) l'inclusion des travailleurs domestiques dans le régime général de salaire minimum; ou 2) la fixation d'un salaire minimum garanti spécifique aux travailleurs domestiques. Dans de très rares cas, les salaires minima spécifiques aux travailleurs domestiques sont fixés par négociation collective. L'inclusion de ces travailleurs dans le régime existant contribue à l'égalité entre eux et les autres travailleurs. Elle évite également la mise en place de procédures distinctes pour fixer un salaire minimum sectoriel.

De nombreux pays appliquent un système de salaire minimum sectoriel: ces systèmes ouvrent la voie à la possibilité d'adapter le niveau de salaire aux besoins spécifiques des travailleurs et des employeurs du secteur. Ces systèmes sont plébiscités, car le fait que l'ensemble des travailleurs soient couverts par un salaire minimum unique suscite des inquiétudes quant à la capacité des employeurs à payer ce salaire dans tous les secteurs, compte tenu de leurs différences sur le plan économique. Lorsque les pays adoptent l'approche sectorielle, il est particulièrement important de garantir le respect du principe de la rémunération égale pour un travail de valeur égale et de veiller à ce que, lors de la fixation des salaires minima, le travail domestique ne soit pas sous-évalué parce que les compétences de ces travailleurs seraient associées au fait qu'il s'agit essentiellement de femmes (OIT, 2014b).

Bien que rare, la négociation collective peut contribuer à garantir l'adoption d'un taux de salaire minimum qui respecte les principes de l'égalité de rémunération, répond aux besoins des travailleurs et de leurs familles et tient compte des facteurs économiques, notamment de la capacité de paiement des employeurs. En l'absence de négociation collective, le dialogue social tripartite pour l'adoption d'un salaire minimum a également contribué à garantir un taux de salaire qui convient à toutes les parties.

Quel que soit le niveau fixé, les travailleurs domestiques sont confrontés à plusieurs autres sources de vulnérabilité en ce qui concerne le paiement des salaires. L'usage veut que les travailleurs domestiques reçoivent une partie de leur salaire sous forme de rémunération en nature (voir encadré 5.1). Les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de leur employeur, en particulier, reçoivent généralement un salaire en espèces inférieur à la moyenne, parce qu'ils sont logés. Les employeurs de travailleurs domestiques peuvent également leur fournir des repas en tant que paiement en nature, qu'ils vivent avec eux ou non. Si le fait de se voir fournir de la nourriture et un logement par l'employeur peut représenter un avantage pour le travailleur domestique et une dépense pour l'employeur, le fait de recevoir ce paiement en nature au titre du salaire minimum rend ces travailleurs plus dépendants de l'employeur. Cela peut également restreindre leur capacité à subvenir aux besoins de leur propre famille ou à épargner. En effet, la pandémie de COVID-19 a rendu les travailleurs domestiques particulièrement vulnérables à la pauvreté en raison de la faiblesse de leurs salaires, qui ne leur ont pas permis de mettre de l'argent de côté pour les cas d'urgence (OIT, 2020a et 2020b). De faibles salaires en espèces augmentent également la difficulté de quitter un employeur, car pour partir il faut disposer de suffisamment de fonds pour payer un logement et survivre sans revenu en attendant de trouver un nouvel emploi. Par conséquent, les travailleurs domestiques qui dépendent de leur employeur pour le logement risquent davantage de se résoudre à des situations de violence ou d'exploitation. C'est particulièrement le cas pour les travailleurs domestiques migrants qui sont légalement tenus de vivre avec leur employeur.

Pour prévenir de telles situations de vulnérabilité, la convention n° 189 stipule explicitement que les travailleurs domestiques doivent être payés en espèces, comme l'ensemble des travailleurs. Elle autorise le paiement en nature dans des circonstances spécifiques et dans des conditions non moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs. Lorsque les paiements en nature sont autorisés, ils ne peuvent être moins favorables que ceux qui s'appliquent à d'autres catégories de travailleurs; le travailleur doit donner son accord pour les paiements en nature; les paiements en nature doivent viser l'usage et l'intérêt personnels du travailleur; et la valeur monétaire attribuée à ces paiements doit être juste et raisonnable (art. 12(2)). Le paragraphe 14 de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, précise que, si le travailleur domestique est obligé par son employeur de vivre dans un logement qu'il lui fournit, aucune déduction ne doit être faite de sa rémunération au titre de ce logement. Cette disposition est particulièrement importante pour les travailleurs domestiques qui sont légalement tenus de résider au sein du ménage et dont le salaire est souvent évalué en tenant compte du fait que le logement est fourni, comme c'est souvent le cas pour les travailleurs domestiques migrants. De façon générale, ces paiements en nature ne devraient pas diminuer indûment la rémunération nécessaire aux besoins des travailleurs domestiques et de leurs familles.



Les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de leur employeur, en particulier, reçoivent généralement un salaire en espèces inférieur à la moyenne.

► **Encadré 5.1. Avis de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur le recours à la rémunération en nature**

«Le paiement de la rémunération sous forme d'indemnités en nature, c'est-à-dire la prestation de biens et de services au lieu d'une monnaie légale librement échangeable, tend à limiter le revenu financier des travailleurs et constitue donc une pratique discutable. Même dans les industries ou les professions où ce mode de paiement est établi de longue date et bien accueilli par les travailleurs concernés, il est nécessaire de prévoir des garde-fous et une mesure législative protectrice contre les risques d'abus.»

Source: Étude générale concernant les rapports relatifs à la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949.

Le chapitre 5 détaille l'étendue de la protection par le salaire minimum et la légitimité des paiements en nature pour les travailleurs domestiques. Comme pour les autres domaines d'action couverts par le présent rapport, des estimations ont été faites du pourcentage de pays qui accordent aux travailleurs domestiques les mêmes droits qu'aux autres travailleurs en matière de salaire minimum et de paiements en nature, ainsi que du pourcentage de travailleurs domestiques qui en bénéficient. Dans certains pays, il n'existe pas de salaire minimum unique fournissant une référence claire à laquelle comparer celui des travailleurs domestiques. Dans ce cas, si le salaire minimum des travailleurs domestiques était inférieur à tous les salaires minima, le pays a été considéré comme accordant aux travailleurs domestiques un salaire minimum inférieur à celui des autres travailleurs; lorsque la comparaison était plus délicate, le pays a été considéré comme assurant aux travailleurs domestiques un salaire minimum équivalent à celui des autres travailleurs. Dans certains pays, il existe au moins une convention collective qui fixe les salaires des travailleurs domestiques. Dans ce cas, qu'il y ait ou non un salaire minimum légal prévu pour eux, les pays ont été considérés comme leur assurant un salaire minimum au moins équivalent à celui des autres travailleurs, en tenant compte des salaires fixés par négociation collective en vigueur au moment de la préparation du présent rapport. Les pays dans

lesquels les salaires sont fixés exclusivement par négociation collective et dans lesquels aucune convention collective ne s'applique aux travailleurs domestiques ont été considérés comme ne prévoyant pas de salaire minimum.

Les estimations sur la légitimité des paiements en nature se sont appuyées sur une analyse des lois, qui sont parfois muettes sur la question de l'autorisation du paiement en nature en tant que partie du salaire ou en tant que partie du salaire minimum. En cas de doute, l'interprétation la plus prudente a été retenue. Par exemple, si une loi indique qu'une partie du salaire peut être versée en nature sans préciser si le paiement en espèces peut être inférieur au salaire minimum, on a supposé qu'il pouvait effectivement l'être. L'étude a souligné l'importance de garantir la clarté de la loi lorsque de telles dispositions relatives au paiement en nature existent.

► Salaires minima

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

La majorité (64,8 pour cent) des pays examinés prévoient pour les travailleurs domestiques un salaire minimum légal au moins équivalent à celui des autres travailleurs (tableau 5.1) Bien que ce soit une tendance prometteuse, elle

indique tout de même que, dans un tiers des pays examinés, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de l'égalité des droits en matière de salaire minimum (9,3 pour cent) ou ne bénéficient d'aucune couverture par le salaire minimum (22,2 pour cent), soit parce que le pays exclut les travailleurs domestiques de ces dispositions, soit parce qu'il n'existe aucun salaire minimum dans le pays.

► **Tableau 5.1. Étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum, pays sélectionnés, 2010 et 2020**

	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays en 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Salaire minimum légal des travailleurs domestiques identique ou supérieur à celui des autres travailleurs *	46	61,3	49	65,3	70	64,8
Salaire minimum légal des travailleurs domestiques inférieur à celui des autres travailleurs	4	5,3	4	5,3	10	9,3
Travailleurs domestiques exclus du régime de salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe	15	20,0	15	20,0	17	15,7
Pas de salaire minimum dans le pays	8	10,7	4	5,3	7	6,5
Renseignements non disponibles/pays fédéraux avec dispositions différenciant selon les États	2	2,7	3	4,0	4	3,7
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

* Cette catégorie comprend les cas pour lesquels la comparaison avec un salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: Voir la figure 3.1.

Les pays dans lesquels le salaire minimum légal des travailleurs domestiques est identique ou supérieur à celui des autres travailleurs ont tendance à employer moins de travailleurs domestiques. Par conséquent, un peu plus de 26,5 millions de travailleurs domestiques (35 pour cent) ont droit à un salaire minimum garanti au moins égal à celui fixé pour les autres travailleurs (figure 5.1). Par ailleurs, près de la moitié des travailleurs domestiques (45,8 pour cent) sont regroupés dans le petit nombre de pays dans lesquels les travailleurs domestiques ne bénéficient d'aucun salaire minimum légal: 34,2 pour cent sont exclus d'une protection par le salaire minimum dans les pays où un salaire minimum existe, et 11,6 pour cent vivent dans des pays où il n'y a pas de salaire minimum. Il reste donc une minorité de 6,5 millions de travailleurs domestiques (8,6 pour cent) dont le niveau de salaire minimum est inférieur (et considérablement parfois) à celui des autres travailleurs^{1, 2}.

Plusieurs autres considérations juridiques peuvent avoir un impact sur l'efficacité de la couverture du salaire minimum. Dans certains cas, lorsque les travailleurs domestiques sont couverts par un salaire minimum fixé par mois selon ce qui semble être une mesure d'équité avec les autres travailleurs, leur salaire peut en réalité être inférieur s'ils sont soumis à des limites moins favorables concernant leur durée normale de travail, ce qui se traduit par un salaire minimum horaire inférieur. Si l'on ajoute à cela les faibles niveaux de conformité (ce qui est souvent un fait avéré) et la possibilité de payer une partie parfois importante du salaire en nature, on peut dire qu'un pourcentage élevé de travailleurs domestiques sont toujours confrontés à un risque important de recevoir un salaire excessivement bas.

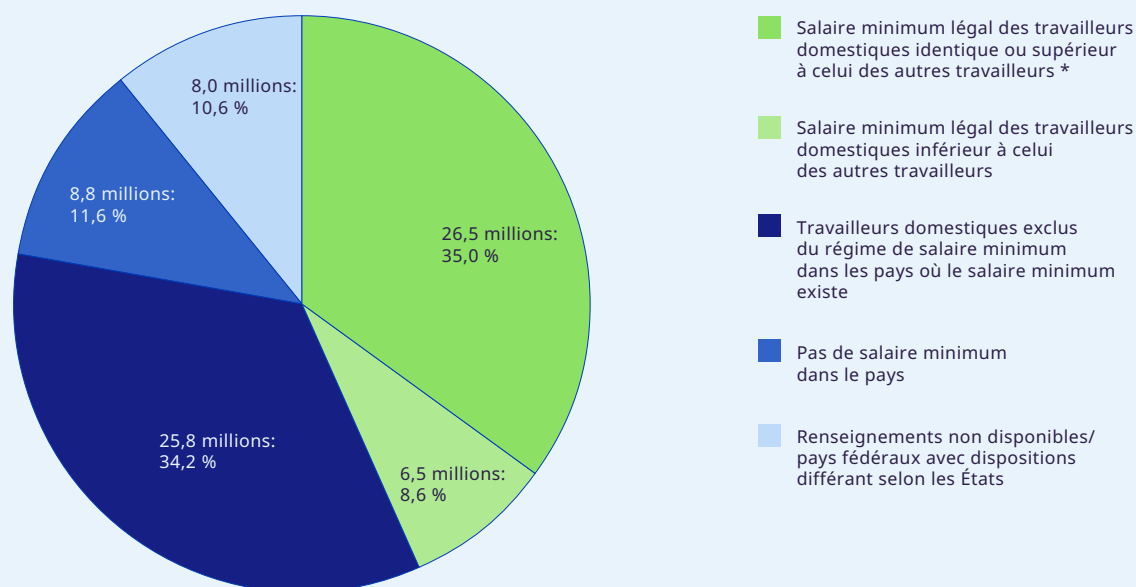


64,8 pour cent des pays examinés prévoient pour les travailleurs domestiques un salaire minimum légal au moins équivalent à celui des autres travailleurs. Toutefois, ces pays n'emploient que 35 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques. La majorité des travailleurs domestiques se trouvent dans un tiers de pays où ils ne bénéficient pas d'une égalité de droits ni d'une couverture en matière de salaire minimum.

1 Pour rappel, ces estimations sont basées sur un échantillon de 100 pays pour lesquels des données juridiques et statistiques étaient disponibles. Les mêmes calculs ont été effectués sur la base des deux tailles d'échantillon. Lorsque l'on corrige le nombre de pays, l'évolution est sensiblement la même

2 En 2013, le BIT a publié un constat selon lequel 51,3 pour cent des travailleurs domestiques (26,9 millions) bénéficiaient d'un salaire minimum légal identique ou supérieur à celui des autres travailleurs. Cela indiquerait une diminution importante de la couverture au cours des dix dernières années. Les deux prévisions ne sont toutefois pas strictement comparables, et ce à plusieurs titres. Tout d'abord, une analyse plus approfondie des dispositions légales dans certains pays a abouti à une nouvelle interprétation, plus précise, de la couverture offerte. Cette lecture plus prudente a conduit à reclasser un certain nombre de pays comme ayant établi un salaire minimum garanti inférieur à celui des autres travailleurs. C'est le cas de la Jordanie, du Mozambique et du Royaume-Uni, qui sont désormais classés comme excluant les travailleurs domestiques de la couverture du salaire minimum, ainsi que du Costa Rica et du Kenya, où le salaire minimum des travailleurs domestiques est nettement inférieur à celui des autres travailleurs, et ce quelle que soit la référence utilisée. Le Pérou était également classé de manière incorrecte dans les estimations précédentes. En Afrique du Sud, un nouveau salaire minimum unique a été adopté, mais un salaire minimum distinct et inférieur a été fixé pour les travailleurs domestiques, ce qui appelle légitimement à une reclassification du statut des travailleurs domestiques dans le pays. La deuxième raison pour laquelle les deux estimations ne sont pas comparables est que l'échantillon de pays pour lesquels nous disposons de données en 2020 comprenait des pays qui n'avaient pas fait partie de l'échantillon disponible en 2010. Il s'agit notamment de plusieurs pays comptant une importante population de travailleurs domestiques qui ne prévoient pas de droit légal au salaire minimum pour les travailleurs domestiques.

► **Figure 5.1. Étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum, 2020**



* Cette catégorie comprend les cas pour lesquels la comparaison avec un salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: Voir la figure 3.1.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

L'étendue de la couverture du salaire minimum varie considérablement d'une région à l'autre. Presque tous les travailleurs domestiques des Amériques (90 pour cent) et d'Europe et Asie centrale (98 pour cent) ont droit à un salaire minimum au moins égal à celui dont bénéficient les autres travailleurs. Dans les Amériques, les pays ont souvent étendu le salaire minimum existant aux travailleurs domestiques plutôt que fixé un salaire minimum distinct (voir figure 5.2). Ces dernières années, par exemple, le salaire minimum existant a été étendu aux travailleurs domestiques au Guyana (2016) ³. Après une vigoureuse campagne syndicale, les gouvernements du Paraguay ⁴ et du Pérou ⁵ ont également aligné le salaire minimum des travailleurs domestiques sur le salaire minimum national.

Dans certains cas, un salaire minimum a été étendu à des catégories spécifiques de travailleurs domestiques. Aux États-Unis ⁶, par exemple, le département du Travail a révisé la réglementation afin d'étendre la couverture du salaire minimum aux travailleurs du soin à autrui qui ne sont pas logés au sein du ménage, ainsi qu'aux travailleurs du soin à autrui logés sur place qui sont employés par des agences et financés par des programmes gouvernementaux.

D'autres pays des Amériques ont adopté une approche sectorielle. La fixation d'un salaire minimum par secteur peut contribuer à garantir que les besoins spécifiques du secteur sont satisfaits, en particulier lorsqu'ils sont négociés avec les partenaires sociaux; toutefois, ils peuvent également conduire à des salaires discriminatoires (voir encadré 5.2). Il existe deux cas dans lesquels les salaires des travailleurs domestiques sont négociés par le biais du dialogue social tripartite,

3 Ordonnance sur le travail (salaire minimum national), 2016.

4 La loi n° 6338/2019 modifiant la loi sur les travailleurs domestiques n° 5407/2015 stipule que les travailleurs domestiques sont couverts par les taux généraux de salaire minimum.

5 Loi n° 31047/2020 sur les travailleurs domestiques, art. 6.

6 En 1974, un amendement à la loi sur les normes du travail équitable (FLSA) a inclus la plupart des travailleurs domestiques dans les dispositions fédérales relatives aux salaires et aux heures de travail; toutefois, les travailleurs domestiques fournissant des «services d'accompagnement» en étaient exclus. Les travailleurs fournissant des «services d'accompagnement» comprenaient les travailleurs domestiques fournissant des soins à la personne et des services ménagers aux personnes âgées et handicapées, à savoir les auxiliaires de soins et les travailleurs domestiques qui étaient employés par des prestataires de services. En 2013, le département du Travail a révisé la réglementation afin d'inclure les travailleurs du soin à autrui qui ne sont pas logés au sein du ménage et tous les travailleurs du soin à autrui logés sur place qui sont employés par des agences et financés par des programmes gouvernementaux. Voir: Soins de santé à domicile et exemption des services d'accompagnement en vertu de la FLSA.

notamment en Argentine⁷ et en Uruguay⁸. Ces systèmes ont permis la mise en œuvre d'une grille de salaires en fonction des années de service, des compétences ou des services fournis. En l'absence de négociations, la Jamaïque⁹ a également adopté une approche spécifique pour fixer le salaire minimum des travailleurs domestiques, en veillant à ce qu'il corresponde néanmoins à celui des autres travailleurs. Dans chacun de ces cas, les travailleurs domestiques bénéficient d'un salaire minimum identique ou supérieur à celui des autres travailleurs. Dans certains cas, cependant, cette approche se traduit par des salaires inférieurs. Au Panama¹⁰, par exemple, les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum mensuel, mais peuvent travailler jusqu'à 15 heures par jour, alors que les autres travailleurs gagnent un salaire minimum horaire pour un maximum de 8 heures par jour. Cet exemple démontre l'importance d'opérer un rapprochement des réglementations sur le temps de travail et les salaires pour garantir une rémunération équitable (voir encadré 5.3). Pourtant, 2 pour cent seulement des travailleurs domestiques d'Amérique latine et



90 pour cent des travailleurs domestiques dans les Amériques et 98 pour cent en Europe et Asie centrale ont droit à un salaire minimum au moins égal à celui à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

des Caraïbes se trouvent dans des pays qui ont fixé des salaires minima inférieurs pour ce secteur, et 4 pour cent seulement en sont exclus, en République dominicaine¹¹, au Salvador¹² et au Honduras¹³.

- 7 La loi sur les travailleurs dans les ménages privés (loi n° 26844, 2013) prévoit à l'article 18 que le salaire minimum doit être établi par la Commission nationale du salaire minimum, sauf si la convention collective prévoit de meilleures conditions.
- 8 Les travailleurs domestiques bénéficient de la protection offerte par un salaire minimum, notamment en vertu de l'article 10 du décret sur les travailleurs domestiques du 25 juin 2007, qui a modifié l'article 1 du décret 139/005 sur la classification des activités. À partir de janvier 2020, le salaire minimum fixé par le gouvernement est de 16 300 pesos uruguayens. Toutefois, pour les 24 catégories de travailleurs reconnues par le décret 139/005, les salaires sont négociés plus avant par une commission tripartite. Les travailleurs domestiques appartiennent au groupe 21, créé en 2008. En juillet 2019, le salaire minimum des travailleurs domestiques a été fixé à 19 012 pesos.
- 9 La loi sur le salaire minimum prévoit un salaire minimum applicable à toutes les professions et un salaire minimum spécifique pour les travailleurs domestiques qui, en pratique, correspond au même montant. Selon la loi sur le salaire minimum (telle que modifiée par la loi de 2014 sur l'emploi (modalités de travail flexibles) – dispositions diverses), le salaire minimum national pour les travailleurs, autres que les travailleurs ménagers, est de: a) 140 dollars jamaïcains par heure de travail effectué pendant le temps de travail ordinaire; b) 187,50 dollars par heure effectuée au-delà de 40 heures dans une semaine; ou c) 250 dollars par heure de travail effectué un jour de repos ou un jour férié. Pour les travailleurs domestiques, le salaire minimum est fixé à 5 600 dollars par semaine pour le travail effectué pendant les 40 premières heures de leur semaine normale de travail et à 210 dollars par heure pour le travail effectué pendant toute période supérieure à ces 40 heures au cours d'une semaine. Ce salaire minimum hebdomadaire correspond au même taux horaire que le salaire minimum général (140 dollars par heure pour le travail effectué tous les jours, hors jours fériés). Pour les travailleurs domestiques payés à l'heure, le salaire minimum est le même que pour les autres salariés.
- 10 Le décret exécutif n° 75 du 26 décembre 2017 prévoit que les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum de 250 000 balboas ou 225 000 balboas (mensuels), selon la région où ils travaillent. La fixation d'un salaire mensuel est préjudiciable aux travailleurs domestiques, qui sont autorisés à travailler jusqu'à 15 heures par jour, alors que tous les autres travailleurs ne peuvent travailler que jusqu'à 8 heures par jour. De plus, même en comparant les salaires minima définis mensuellement, le salaire minimum des travailleurs domestiques est bien inférieur à celui d'autres professions.
- 11 «L'article 62 de la Constitution prévoit que tous les travailleurs ont droit à un salaire juste et adéquat qui leur permet de vivre dans la dignité et qui couvre les besoins matériels, sociaux et intellectuels fondamentaux pour eux-mêmes et leurs familles. De même, l'article 193(2) du Code du travail prévoit que les salaires "ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum légalement établi". Cependant, le Conseil national des salaires, dans sa décision n° 05/2017 du 4 mai 2017, qui fixe le salaire minimum national des travailleurs du secteur privé pour tous les secteurs, ne fait aucune référence aux travailleurs domestiques. La commission prend note de l'indication des organisations de travailleurs selon laquelle le salaire minimum n'est pas applicable aux travailleurs domestiques. À cet égard, le gouvernement indique qu'il est en train d'adopter des mesures sur ce point.» OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019): convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011 – République dominicaine (ratification: 2015), art. 11, salaire minimum.
- 12 Bien que le Code du travail n'exclue pas explicitement les travailleurs domestiques, l'article 78 se borne à indiquer que le travail domestique doit être rémunéré au montant convenu, sans faire de référence au salaire minimum.
- 13 L'article 48 de la loi sur le salaire minimum prévoit que les travailleurs domestiques sont exclus de la loi et soumis à un régime spécial; toutefois, aucun régime de ce type n'a été identifié.

► Encadré 5.2. Salaires par secteur

Parmi l'échantillon total des pays examinés, beaucoup ont choisi de fixer les salaires au niveau sectoriel, ce qui a donné des résultats contrastés pour les travailleurs domestiques. Dans certains cas, cela a abouti à des niveaux de salaire minimum inférieurs à ceux des autres travailleurs, et parfois de manière significative. Lorsque l'Afrique du Sud a introduit un salaire minimum national de 20 rands sud-africains par heure (3 500 rands par mois) en 2019, un salaire minimum transitoire inférieur, d'un montant de 15 rands par heure, a été fixé pour les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'agriculture, rendant compte de leurs salaires minima de départ très inférieurs dans le système de fixation par secteur précédent. Au Costa Rica, le salaire minimum des travailleurs domestiques s'élève à 190 377,39 colones costariciens par mois, ce qui est substantiellement inférieur au salaire minimum de 309 143,36 colones par mois applicable aux travailleurs non qualifiés. Les deux pays ont annoncé qu'ils s'engageaient à augmenter progressivement le salaire minimum des travailleurs domestiques en vue de parvenir à une égalité de traitement. Aux Philippines également, la CEACR a observé que «les travailleurs domestiques reçoivent le salaire minimum le plus bas parmi les salariés du secteur privé»¹⁴.

Dans d'autres cas, cependant, une approche par secteur a conduit à l'adoption de salaires minima qui répondent de façon plus adéquate aux besoins des travailleurs et des employeurs. Ces résultats sont particulièrement parlants lorsque les salaires sont fixés par des commissions tripartites ou par négociation collective. Des conventions collectives existent en Belgique, en France et en Italie, tandis que les salaires sont fixés par des commissions tripartites en Argentine et en Uruguay (OIT, 2015d). Dans tous ces pays, le salaire minimum négocié n'est pas inférieur aux salaires minima nationaux lorsqu'ils existent¹⁵. Les accords vont également souvent au-delà de la fixation d'un salaire minimum unique et définissent des grilles de salaires en fonction des années d'expérience, de l'acquisition de compétences ou de la nature des tâches effectuées.

14 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2015, publiée à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail (2016): convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011 – Philippines (ratification: 2012), art. 11, salaire minimum.

15 Dans certains pays, comme en Argentine, toutefois, le mécanisme salarial peut permettre que le salaire fixé par négociation collective soit inférieur au salaire minimum en attendant qu'il soit corrigé par le dialogue social.

Ces tendances sont à peu près les mêmes en Europe et Asie centrale, où les travailleurs domestiques sont souvent inclus dans les dispositions existantes sur le salaire minimum. Le taux élevé de couverture (98 pour cent) dans la région peut également être attribué à quelques modifications récentes des lois sur le salaire minimum. En 2015, par exemple, l'Allemagne ¹⁶ a adopté un salaire minimum national incluant les travailleurs domestiques, tandis que la Finlande ¹⁷

et la Türkiye ¹⁸ ont également adopté des mesures intégrant les travailleurs domestiques dans le champ d'application du salaire minimum national.

Comme en Amérique latine, il existe quelques pays dans lesquels les travailleurs domestiques bénéficient également d'un salaire minimum fixé par négociation collective, notamment en Belgique ¹⁹, en France ²⁰ et en Italie ²¹.

16 Loi sur le salaire minimum, 2015.

17 Loi sur les contrats de travail.

18 La loi sur les obligations n° 6098/2011 (art. 401-4026) prévoit que l'employeur est obligé de payer à son salarié le salaire spécifié dans le contrat ou la convention collective. En l'absence de disposition dans le contrat, l'employeur est tenu de verser une «indemnité de précédent» qui ne peut être inférieure au salaire minimum.

19 Le salaire minimum en Belgique est approuvé par des commissions dans différents secteurs. Les travailleurs domestiques relèvent de la convention collective de travail du 1^{er} décembre 2015, des accords conclus au sein de la commission paritaire n° 323, pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (rendus obligatoires par l'arrêté royal du 1^{er} décembre 2016, MB 27 décembre 2016). La convention collective de travail déterminant le salaire «barémique» applicable pour les travailleurs domestiques est en vigueur depuis le 24 septembre 2019 et restera en vigueur tant qu'elle ne sera pas remplacée par une nouvelle convention collective de travail. Le revenu mensuel minimum garanti du Conseil national du travail est utilisé pour déterminer la rémunération minimale, et il est interdit de payer moins que ce minimum. Conformément à la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers du 30 avril 1999 et à l'arrêté royal du 9 juin 1999, ces taux s'appliquent également aux travailleurs étrangers.

20 En France, trois conventions collectives couvrent le secteur du travail domestique: 1) la convention collective nationale des salariés du particulier employeur, qui couvre les travailleurs domestiques employés directement par les ménages; 2) la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, qui régit les relations de travail des travailleurs domestiques employés par des entreprises (privées); et 3) la convention collective qui couvre les travailleurs au sein des ménages privés pour lesquels des organisations à but non lucratif agissent en tant qu'intermédiaires.

21 L'Italie ne dispose pas d'un salaire minimum garanti fixé par le gouvernement pour toutes les professions; la rémunération est fixée par la convention collective applicable. La [convention collective nationale \(CCNL\) des travailleurs domestiques](#) a été conclue le 28 septembre 2020.

► Encadré 5.3. Liens entre salaires et temps de travail

Les salaires minima sont généralement fixés par heure, par jour ou par mois. Ils sont aussi fréquemment fixés sur la base des limites légales de la durée normale de travail. Comme les travailleurs domestiques sont parfois soumis à des horaires hebdomadaires normaux plus longs que ceux applicables aux autres travailleurs, les salaires fixés par semaine ou par mois peuvent entraîner une sorte de pénalité salariale, même si les travailleurs domestiques ont droit au même niveau de salaire minimum. Dans plusieurs des pays examinés, les travailleurs domestiques ont un droit égal au salaire minimum, mais sont soumis à une durée normale de travail plus longue. Au Guatemala, par exemple, les travailleurs domestiques sont couverts par le salaire minimum des travailleurs non agricoles, mais ne sont pas soumis aux horaires normaux quotidiens et hebdomadaires. Au Botswana ²², si l'on divise le salaire minimum mensuel fixé pour les travailleurs domestiques par les limites imposées à leurs horaires normaux de travail, ceux qui travaillent à plein temps gagneraient 3,84 pula par heure, alors que le salaire minimum horaire est de 6,77 pula pour les travailleurs de la plupart des secteurs.

Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont particulièrement concernés, car le nombre d'heures de travail moyen est en règle générale beaucoup plus élevé que celui des autres travailleurs (voir chapitre 7 pour des données sur le temps de travail réel des travailleurs domestiques). Au Chili ²³, par exemple, la loi prévoit que les travailleurs domestiques logés au sein du ménage doivent recevoir le même salaire mensuel minimum que les autres travailleurs, mais pour un maximum de 12 heures de travail par jour (ou 60 heures par semaine), contre 45 heures par semaine pour les autres travailleurs. En Colombie ²⁴, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage ont droit au salaire minimum national, mais pour un maximum de 10 heures par jour, soit 2 heures de plus que les autres travailleurs.

Ces exemples sont toutefois l'exception plutôt que la règle. Parmi les pays examinés, la majorité (41) de ceux dans lesquels les travailleurs domestiques ont droit au même salaire minimum que les autres travailleurs fixent aussi des limites égales aux horaires normaux. Un autre bon moyen d'éviter ce problème est de fixer des salaires minima par mois et par heure. Par exemple, en Namibie ²⁵, les salaires minima des travailleurs domestiques ont été fixés par mois, par semaine, par jour et par heure par le biais d'un conseil tripartite des salaires. L'Argentine ²⁶ prévoit un salaire minimum fixé par heure lorsque le travailleur domestique travaille moins de 24 heures par semaine pour un seul ménage employeur, et par mois lorsqu'il dépasse ce seuil.

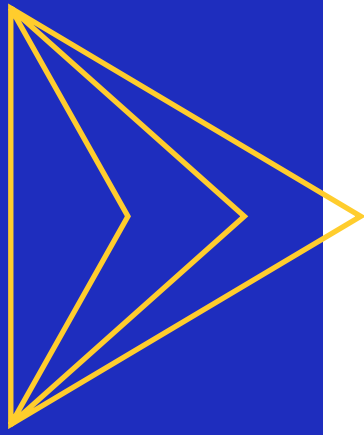
22 La plupart des secteurs ont une rémunération de 6,77 pula par heure, tandis que les travailleurs du secteur des services domestiques et du secteur agricole sont payés mensuellement à raison de 1 000 pula par mois. Les travailleurs domestiques peuvent travailler jusqu'à 60 heures par semaine, contre 48 heures pour les autres travailleurs. Cela signifie que l'ensemble des travailleurs peuvent être payés jusqu'à 1 408,16 pula par mois (pour 8 heures par jour, 6 jours par semaine), alors que les travailleurs domestiques ne peuvent être payés que 1 000 pula. Si l'on considère que les travailleurs domestiques peuvent travailler jusqu'à 240 heures toutes les quatre semaines, un travailleur à temps plein pourrait effectivement recevoir une rémunération aussi faible que 3,84 pula par heure. Voir CRS, «[CRS News Flash 8 août 2019 – BOTSWANA – salaire minimum](#)», 15 août 2019.

23 Code du travail, art. 22, 42 et 44; art. 149(2); et art. 22.

24 Code du travail, décision de la Cour constitutionnelle C-372 de 1998, art. 161 et 162.

25 Ordonnance sur le salaire du 15 septembre 2017 pour la fixation du salaire minimum et des conditions minimales d'emploi supplémentaires pour les travailleurs domestiques: loi sur le travail, 2007.

26 Résolution 1/2020, Commission nationale du travail dans les ménages privés, art. 2.



Parmi les pays examinés, la majorité de ceux où les travailleurs domestiques ont droit au même salaire minimum que les autres travailleurs fixent aussi des limites égales à la durée normale de travail.

En Afrique, il peut sembler à première vue qu'il y ait eu une tendance à fixer un taux de salaire minimum plus bas pour les travailleurs domestiques; cependant, il s'agit simplement d'une distorsion due à la répartition inégale des travailleurs domestiques entre les pays de l'échantillon. Au total, 28 pour cent des travailleurs domestiques, dont la plupart sont répartis dans 18 pays, ont désormais droit à un salaire minimum égal ou supérieur à celui des autres travailleurs. Le faible pourcentage de travailleurs domestiques dans ce groupe s'explique simplement par le fait que ces pays n'emploient pas un nombre élevé de travailleurs domestiques par rapport à d'autres pays de la région ²⁷. En revanche, le chiffre de 31,5 pour cent de travailleurs domestiques dont le salaire minimum est fixé à un taux inférieur à celui des autres travailleurs est largement dû à la présence dans ce groupe de l'Afrique du Sud ²⁸, avec une population totale de 1 350 000 travailleurs domestiques. Il en va de même pour les 40,8 pour cent de travailleurs domestiques pour lesquels aucun salaire minimum légal n'est applicable, dont 4,1 pour cent sont exclus des salaires minima existants et 36,7 pour cent vivent dans des pays il n'y a pas de salaire minimum. Il existe toutefois une tendance à fixer les salaires au niveau sectoriel et à fixer les salaires des travailleurs domestiques sur une base mensuelle plutôt qu'horaire, ce qui a parfois conduit à des taux de salaire minimum légal nettement inférieurs dans plusieurs pays. C'est particulièrement le cas si l'on tient compte de la durée hebdomadaire normale de travail plus longue à laquelle sont soumis de nombreux travailleurs domestiques dans la région (voir encadré 5.3).

²⁷ Comme expliqué dans la partie I, le nombre de travailleurs domestiques en Afrique est particulièrement susceptible d'être sous-estimé.

²⁸ Loi n° 9 de 2018 sur le salaire minimum national.

En Afrique, 28 pour cent des travailleurs domestiques ont désormais droit à un salaire minimum égal ou supérieur à celui des autres travailleurs.

La plupart des travailleurs domestiques dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et Pacifique, restent en dehors du champ d'application du salaire minimum. Dans les États arabes, pour 84 pour cent des travailleurs domestiques, aucun salaire minimum légal n'est applicable. La majorité de ces travailleurs (80 pour cent) se trouvent dans des pays où il n'existe aucun salaire minimum légal, tandis que les autres sont exclus du champ d'application du salaire minimum. Il existe quelques exceptions notables à cette règle. En 2020, le Qatar ²⁹ a adopté pour la première fois un salaire de base minimum national unique de 1 000 riyals qataris (275 dollars É.-U.); la nouvelle loi est entrée en vigueur en mars 2021 et s'applique à tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité et le secteur dans lequel ils travaillent, y compris le travail domestique. Le Koweït ³⁰ a également adopté un salaire minimum pour les travailleurs domestiques en 2016, bien qu'il ait été fixé à 60 dinars koweïtiens alors que le salaire minimum applicable aux travailleurs du secteur privé et du secteur pétrolier est de 75 dinars. Désormais, 6 pour cent des travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum égal à celui des autres travailleurs, et 10 autres pour cent ont droit à un salaire minimum inférieur.

Le taux de couverture du salaire minimum en Asie et Pacifique est également très faible. Seuls 11 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient du salaire minimum dans la même mesure que les autres travailleurs. On les trouve principalement en Asie orientale, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, et il s'agit essentiellement de travailleurs domestiques qui travaillent comme salariés de sociétés de services domestiques en Chine ³¹. Mis à part les 7 pour cent de travailleurs domestiques qui sont couverts par un salaire minimum garanti inférieur, la grande majorité d'entre eux (64 pour cent) ne bénéficient d'aucune couverture par le salaire minimum ³². Très peu de changements ont eu lieu dans la région ces dernières années; toutefois, il convient de noter l'inclusion récente des travailleurs domestiques dans le salaire minimum unifié au Viet Nam ³³ et dans le salaire minimum au niveau de l'État au Pakistan (Pendjab) ³⁴, ainsi que la notification de salaires minima dans plusieurs États de l'Inde ³⁵.

La plupart des travailleurs domestiques dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et Pacifique, restent en dehors du champ d'application du salaire minimum.

29 Législation supplémentaire, loi n° 17 de 2020. La loi stipule en outre que, si l'employeur ne fournit pas une nourriture et un logement décents, le travailleur domestique a droit à une allocation de logement supplémentaire d'au moins 500 riyals qataris et à une allocation de nourriture d'au moins 300 riyals qataris.

30 Autorité publique pour la main-d'œuvre, décision ministérielle 14/17.

31 Voir Minghui (2017).

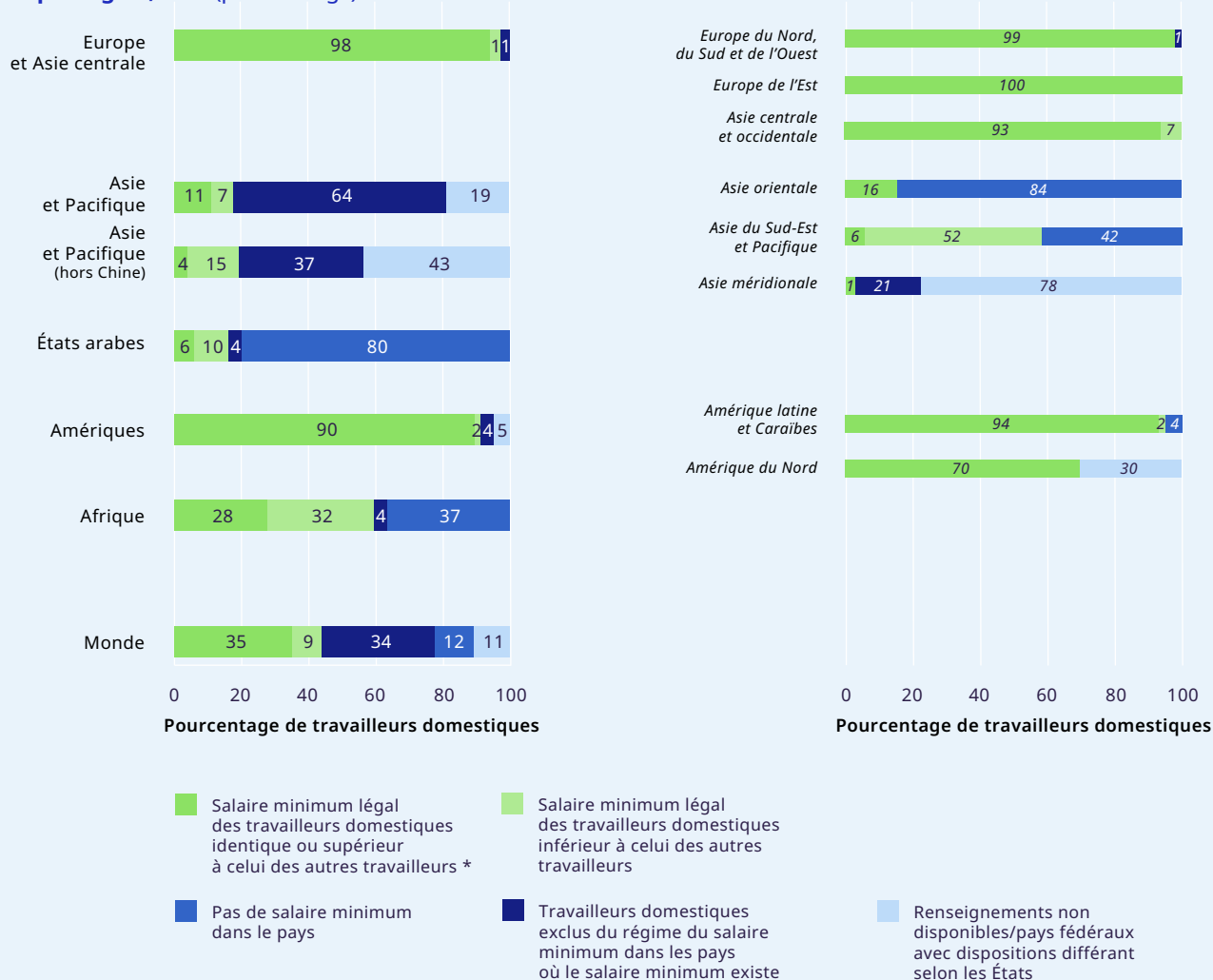
32 Parmi les pays inclus dans la région Asie et Pacifique pour produire ces estimations, aucun ne disposait pas de salaire minimum légal. Cela ne signifie pas pour autant que tous les pays de la région disposent d'un salaire minimum légal.

33 L'article 89(2) du décret n° 145/2020/ND-CP précise que le salaire d'un travailleur domestique ne doit pas être inférieur au salaire minimum annoncé par le gouvernement.

34 L'article 8 de la loi de 2019 sur les travailleurs domestiques du Pendjab prévoit que tout travailleur domestique doit recevoir son salaire dans le délai prévu par la lettre d'embauche et que ce salaire ne doit en aucun cas être inférieur au salaire spécifié par le gouvernement en vertu de la loi.

35 Plusieurs États ont signalé des salaires minima pour les travailleurs domestiques, notamment l'Andhra Pradesh (2007), le Bihar (2007), le territoire de l'Union de Dadra et Nagar Haveli (2013), l'Haryana (2013), le Jharkhand (2010), le Karnataka (2004), le Kerala (2010), le Meghalaya (2013), l'Odisha (2009), le Pendjab (2013), le Rajasthan (2008), le Telangana (2015) et le Tripura (2013).

► **Figure 5.2. Étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum, par région, 2020 (pourcentage)**



* Cette catégorie comprend les cas pour lesquels la comparaison avec un salaire minimum de référence n'est pas possible.

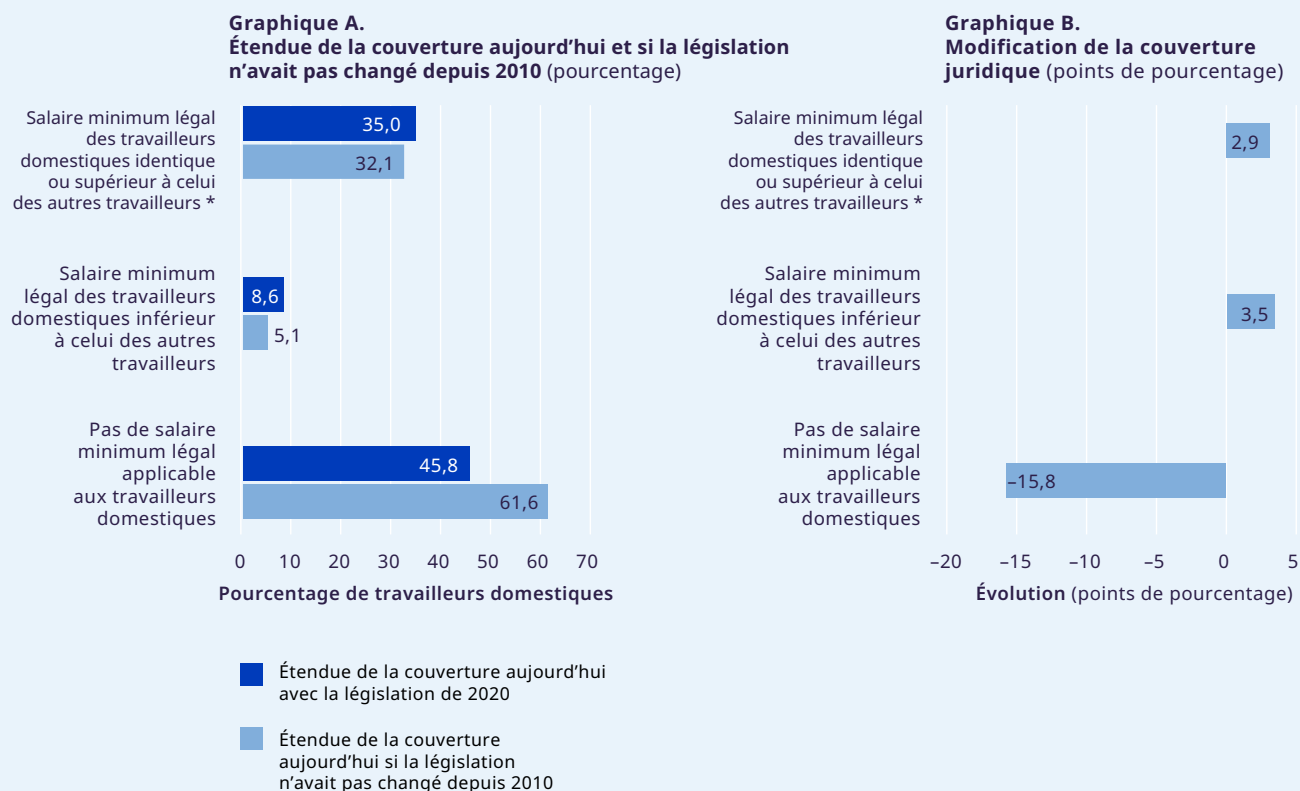
Note: Voir la figure 3.1.

Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Malgré quelques changements dans les politiques relatives au salaire minimum pour les travailleurs domestiques à travers le monde, la grande majorité d'entre eux restent dépourvus d'une telle protection. Depuis 2010, le BIT estime que la proportion de travailleurs domestiques qui ont droit à un salaire minimum égal à celui des autres travailleurs n'a augmenté que de 2,9 points de pourcentage (figure 5.3). Il y a également eu une augmentation de 3,5 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques qui ont

droit à un salaire minimum, mais inférieur à celui des autres travailleurs. Si aucune modification n'avait été apportée aux lois sur le salaire minimum, aujourd'hui seuls 32,1 pour cent des travailleurs domestiques bénéficieraient de cette couverture au même titre que les autres travailleurs, 5,1 pour cent supplémentaires étant couverts par un taux de salaire minimum inférieur. En outre, 61,6 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques ne seraient couverts par aucun salaire minimum légal – parce qu'ils seraient exclus des salaires minima existants ou bien en raison de l'inexistence de salaire minimum dans le pays –, soit une régression de 15,8 points de pourcentage par rapport à leur statut actuel.

► **Figure 5.3. Évolution de l'étendue de la couverture des travailleurs domestiques par le salaire minimum depuis 2010**



* Cette catégorie comprend les cas pour lesquels la comparaison avec un salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: Voir la figure 3.1. L'évolution des proportions de travailleurs domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent d'un État à l'autre n'est pas indiquée. La catégorie «Pas de salaire minimum légal applicable aux travailleurs domestiques» couvre à la fois les travailleurs domestiques qui sont exclus de la couverture du salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe et les travailleurs domestiques dans les pays où aucun salaire minimum n'existe.

Malgré certains changements dans les politiques de salaire minimum pour les travailleurs domestiques à travers le monde, une grande majorité d'entre eux ne bénéficient pas de cette protection. Depuis 2010, la proportion de travailleurs domestiques qui ont droit à un salaire minimum égal à celui des autres travailleurs n'a augmenté que de 2,9 points de pourcentage

► Paiements en nature

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

Pour de nombreux travailleurs domestiques, le droit à un salaire minimum peut être limité par la possibilité de payer une partie de ce salaire minimum en nature. Plus d'un tiers (37 pour cent) des pays examinés interdisent tout paiement du salaire minimum en nature, tandis qu'un nombre à peu près égal de pays (36 pour cent) l'autorisent (en d'autres termes, parmi les pays qui offrent une couverture par le salaire minimum aux travailleurs domestiques, environ la moitié autorisent le paiement d'une partie de ce salaire en nature, tandis que l'autre moitié l'interdit). Un cinquième des pays examinés (20 pour cent) n'ont pas de salaire minimum légal ou n'incluent pas

les travailleurs domestiques dans leur régime de salaire minimum; ils peuvent néanmoins autoriser le paiement d'une partie du salaire en nature (tableau 5.2). En effet, dans la plupart des pays examinés, les dispositions relatives au paiement en nature sont prévues comme une partie du salaire, ce qui, dans notre analyse, inclut la possibilité qu'il s'agisse d'une partie du salaire minimum. De même, les pays dans lesquels le salaire minimum ne doit être payé qu'en espèces peuvent également autoriser le paiement d'une partie du salaire en nature, tant que le salaire minimum est payé en espèces. Ainsi, les informations fournies ici visent à illustrer la mesure dans laquelle le salaire minimum des travailleurs domestiques est protégé par l'interdiction du paiement en nature d'une partie du salaire.

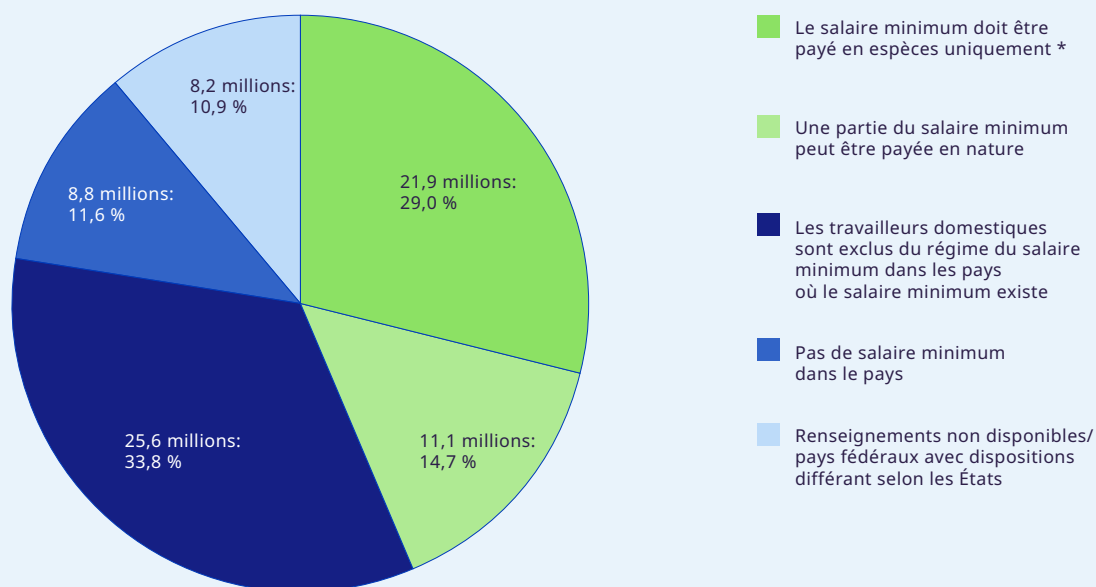
► **Tableau 5.2. Paiements en nature pour les travailleurs domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020**

	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays en 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Le salaire minimum doit être payé en espèces uniquement *	26	34,7	29	38,7	40	37,0
Une partie du salaire minimum peut être payée en nature	24	32,0	24	32,0	39	36,1
Les travailleurs domestiques sont exclus du régime du salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe	15	20,0	13	17,3	15	13,9
Pas de salaire minimum	8	10,7	4	5,3	7	6,5
Renseignements non disponibles/pays fédéraux avec dispositions différent selon les États	2	2,7	5	6,7	7	6,5
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

* Cette catégorie comprend les cas pour lesquels la comparaison avec un salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: Voir la figure 3.1.

► **Figure 5.4. Étendue des dispositions relatives aux paiements en nature pour les travailleurs domestiques, 2020**



* Inclut les cas pour lesquels aucune information sur les provisions en nature n'était disponible.

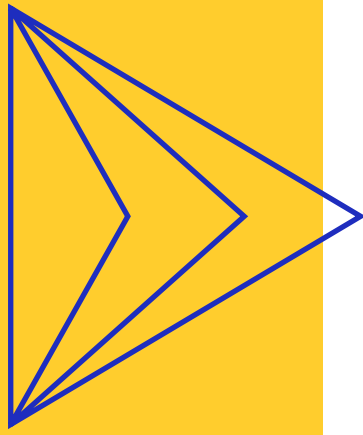
Note: Voir la figure 3.1.

Plus d'un tiers des pays interdisent les paiements en nature dans le cadre du salaire minimum, et 29 pour cent des travailleurs domestiques sont visés par ces dispositions (figure 5.4). Bien qu'ils soient parfois autorisés à recevoir une partie de leur salaire en nature, leur salaire en espèces ne peut jamais descendre au-dessous du salaire minimum. Les autres travailleurs domestiques se trouvent dans des situations un peu plus précaires. Parmi ceux qui ont droit à un salaire minimum, 11,1 millions de travailleurs domestiques (14,7 pour cent) peuvent être soumis à des dispositions légales qui autorisent le paiement d'une partie de leur salaire en nature. Pour ces travailleurs domestiques, le salaire net varie considérablement en fonction des limites imposées à ce paiement. En effet, les limites imposées aux paiements en nature peuvent varier de 10 à 60 pour cent, comme nous le verrons plus en détail ci-dessous. Les travailleurs les plus vulnérables sont toutefois les travailleurs

► Plus d'un tiers des pays interdisent les paiements en nature dans le cadre du salaire minimum, et 29 pour cent des travailleurs domestiques sont visés par ces dispositions.

domestiques qui sont exclus de la protection par le salaire minimum ou qui vivent dans des pays où le salaire minimum n'existe pas, et qui peuvent également être soumis à des dispositions légales autorisant le paiement d'une partie de leur salaire en nature (34,4 millions, soit 45,4 pour cent)³⁶.

36 Pour rappel, ces estimations sont basées sur un échantillon de 100 pays pour lesquels des données juridiques et statistiques étaient disponibles. Les mêmes calculs ont été effectués sur la base des deux tailles d'échantillon. Lorsque l'on corrige le nombre de pays, l'évolution est sensiblement la même.



Les travailleurs domestiques dont le salaire minimum est protégé contre la déduction du paiement en nature se retrouvent partout dans le monde: c'est le cas pour 65 pour cent d'entre eux dans les Amériques, 50 pour cent en Europe et Asie centrale, 17 pour cent en Asie et Pacifique, 16 pour cent dans les États arabes et 13 pour cent en Afrique.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

Les travailleurs domestiques dont le salaire minimum est protégé contre la déduction du paiement en nature se retrouvent partout dans le monde: c'est le cas pour 65 pour cent d'entre eux dans les Amériques, 50 pour cent en Europe et Asie centrale, 17 pour cent en Asie et Pacifique, 16 pour cent dans les États arabes et 13 pour cent en Afrique (figure 5.5). Le paiement en nature est largement autorisé pour environ la moitié de tous les travailleurs domestiques en Europe et Asie centrale et en Afrique et pour un peu plus d'un quart de tous les travailleurs domestiques dans les Amériques. Il reste donc une très grande proportion de travailleurs domestiques dans les États arabes (80 pour cent), en Asie et Pacifique (64 pour cent) et en Afrique (41 pour cent) qui travaillent dans des pays où ils ne sont couverts par aucun salaire minimum légal (soit parce qu'il n'existe pas de salaire minimum, soit parce que les travailleurs domestiques sont exclus de ces dispositions) et peuvent en outre recevoir légalement une partie de leur salaire en nature.

Sur le continent américain, il existe plusieurs exemples de législations nationales qui interdisent de manière claire le paiement d'une partie du salaire minimum en nature. Au Brésil³⁷, la loi interdit les déductions du salaire pour la nourriture, les vêtements, l'hygiène ou le logement, y compris pendant les voyages. Une révision du Code du travail au Chili³⁸ publiée en 2014 indique fermement que la nourriture et le logement doivent toujours être payés par l'employeur (et ne peuvent être déduits du salaire), en plus du salaire minimum à payer en espèces. Les lois en Jamaïque³⁹ et au Pérou⁴⁰ indiquent également clairement que la nourriture et le logement ne peuvent être considérés comme faisant partie du salaire. Un nombre plus restreint, mais néanmoins conséquent, de travailleurs domestiques de la région se trouvent dans une situation plus précaire. Un peu plus d'un quart (26 pour cent) des travailleurs domestiques de la région ont droit à un salaire minimum, dont une partie peut être payée en nature.

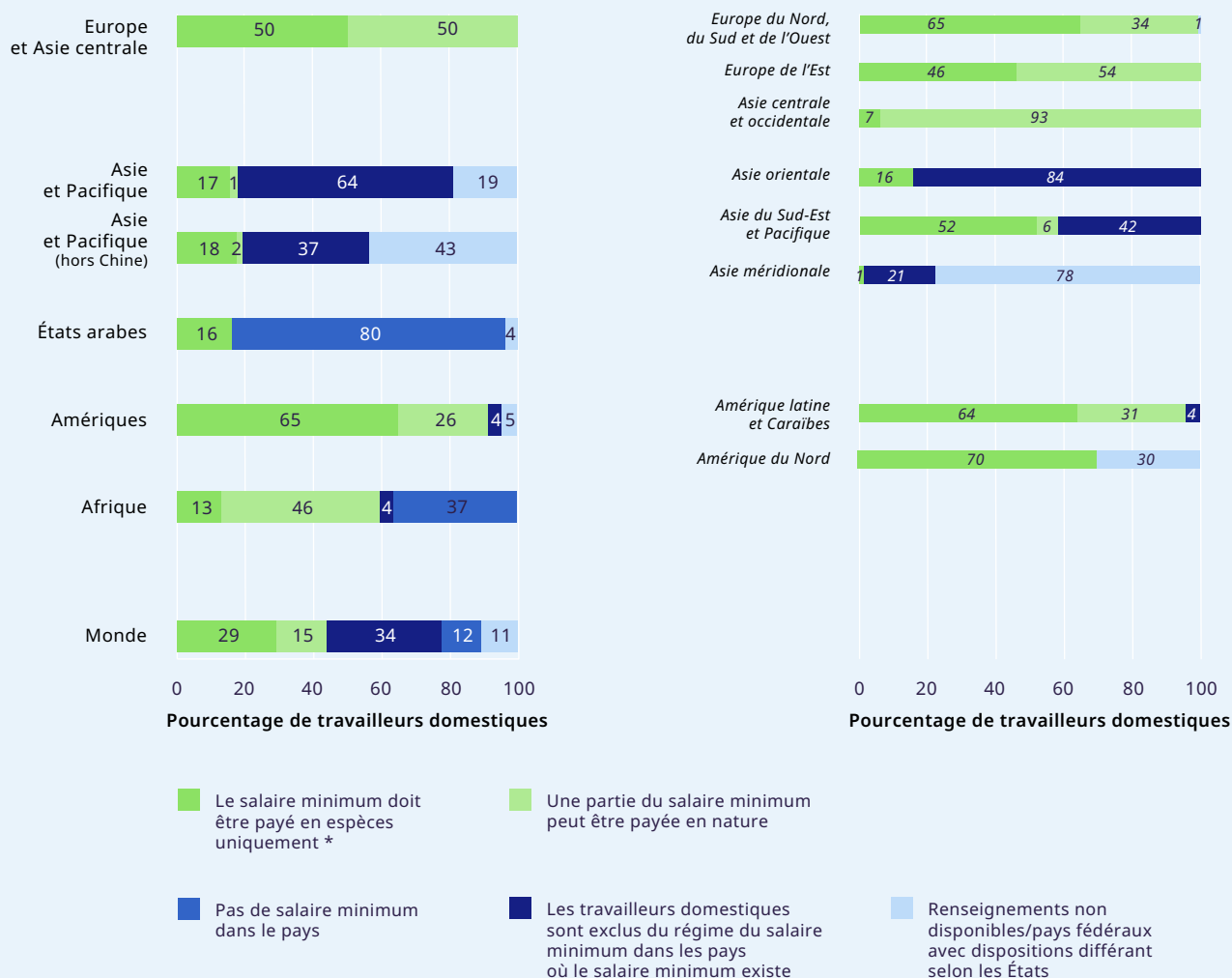
37 Loi n° 150 de 2015, art. 18.

38 Code du travail tel que modifié en 2014, art. 151.

39 Loi sur le salaire minimum de 1975, telle que modifiée jusqu'en 2012.

40 Loi n° 31047/2020 sur les travailleurs domestiques, art. 6 et 8.

► **Figure 5.5. Étendue des dispositions relatives aux paiements en nature pour les travailleurs domestiques par région, 2020 (pourcentage)**



* Inclut les cas pour lesquels aucune information sur les provisions en nature n'était disponible.

Note: Voir la figure 3.1.

Ces paiements se limitent le plus souvent à la fourniture de nourriture – et de logement dans le cas des travailleurs domestiques logés au sein du ménage –, étant précisé que tous les paiements en nature doivent être destinés à l'usage et au bénéfice du travailleur. Le pourcentage du salaire qui peut être payé en nature varie toutefois de façon assez spectaculaire. Dans les cas les plus extrêmes, aucune limite claire n'est fixée, par exemple à la Grenade ⁴¹ et au Guatemala ⁴², où le montant des paiements en nature autorisés n'est pas précisé. Le Mexique ⁴³

et le Nicaragua ⁴⁴ limitent le paiement en nature à 50 pour cent du salaire, tandis que la Colombie ⁴⁵ prévoit que, lorsqu'un travailleur ne reçoit que le salaire minimum légal, la valeur du paiement en nature ne peut dépasser 30 pour cent. L'Uruguay ⁴⁶ impose une limite plus stricte de 20 pour cent lorsque le logement et la nourriture sont fournis. Enfin, il reste une petite minorité (4 pour cent) de travailleurs domestiques qui sont exclus de la protection par le salaire minimum, dont certains sont également soumis à des dispositions légales autorisant les paiements en nature, par exemple

41 Loi sur l'emploi, art. 2 et art. 47(5).

42 Code du travail, art. 162.

43 Loi fédérale sur le travail, art. 334.

44 Code du travail, art. 146 et 149.

45 Code du travail, art. 129; si le travailleur domestique est payé au-dessus du salaire minimum, la disposition prévoit que les paiements en nature ne peuvent pas dépasser 50 pour cent du salaire total.

46 Décret 224/007 du 25 juin 2007 développant la loi n° 18065, art. 11.

en République dominicaine ⁴⁷, au Salvador ⁴⁸ et au Honduras ⁴⁹.

En Europe et Asie centrale, la moitié des travailleurs domestiques ont le droit de percevoir leur salaire minimum uniquement en espèces, bien que les paiements en nature soient parfois autorisés en plus du salaire minimum. En Espagne, par exemple, les paiements en nature sont autorisés jusqu'à 30 pour cent du salaire total, mais ne peuvent jamais faire partie du salaire minimum ⁵⁰. En Tchéquie ⁵¹ également, les paiements en nature sont limités aux salaires supérieurs au salaire minimum. Certains pays, comme la Pologne ⁵², n'autorisent les paiements en nature que s'ils sont stipulés dans les dispositions légales du droit du travail ou par une convention collective (ce qui n'est pas le cas à ce jour). L'absence de réglementations spécifiques, y compris les conventions collectives, qui couvrent les travailleurs domestiques peut, dans ce cas, influencer sur l'applicabilité de la loi au secteur.

L'autre moitié des travailleurs domestiques de la région peuvent recevoir une partie de leur salaire en nature. Les pourcentages varient d'un pays à l'autre, selon que le logement est fourni ou non. En Belgique ⁵³, 20 pour cent du salaire peut être versé en nature, mais cette limite peut être portée à un maximum de 50 pour cent si les travailleurs sont logés et nourris exclusivement par l'employeur. De même, au Portugal ⁵⁴, des paiements en nature sont prévus, à raison de 15 pour cent pour un repas principal (35 pour cent pour tous les repas) et de 12 pour cent pour le logement, sans pouvoir

dépasser 50 pour cent du salaire. L'Irlande ⁵⁵ et la Suisse ⁵⁶ ont adopté une approche différente, en fixant des montants spécifiques qui peuvent être déduits pour les repas et le logement.

Dans les États arabes, la grande majorité des travailleurs domestiques (80 pour cent) sont employés dans des pays où il n'existe pas de salaire minimum. Dans la plupart des pays de la région, que les travailleurs domestiques soient couverts ou non par un salaire minimum, l'employeur est tenu de fournir le logement et la nourriture. Sur les 16 pour cent qui sont couverts par un salaire minimum, la tendance a été de garantir le paiement de ces salaires uniquement en espèces. Au Qatar ⁵⁷, par exemple, les travailleurs domestiques, comme les autres travailleurs, ont le droit de recevoir un salaire minimum de base de 1 000 riyals qataris (275 dollars É.-U.), en plus du logement et de la nourriture fournis par l'employeur. Il en va de même au Koweït ⁵⁸, bien que les travailleurs domestiques y soient soumis à un salaire minimum inférieur à celui des autres travailleurs. Néanmoins, les travailleurs domestiques qui se trouvent dans la situation la plus vulnérable sont les 80 pour cent qui ne sont couverts par aucun salaire minimum et qui sont toujours soumis à des paiements en nature. C'est le cas des travailleurs domestiques en Arabie saoudite ⁵⁹ et aux Émirats arabes unis ⁶⁰, par exemple. De plus, dans toute la région, les employeurs ne sont pas obligés de payer les travailleurs domestiques par virement bancaire ou par un système automatisé susceptible de signaler les cas de non-paiement des salaires, et les travailleurs domestiques sont le plus souvent

47 Code du travail, art. 260.

48 Code du travail, art. 78.

49 Code du travail, art. 153.

50 Décret royal 1620/2011, art. 8(2).

51 Code du travail, art. 119(1).

52 Code du travail, art. 86(2).

53 Belgique, [loi sur la protection salariale](#), art. 6.

54 Décret-loi 235/92, art. 9 (2), et Code du travail (loi n° 7/2009), art. 274(2).

55 Code de pratique pour la protection des personnes employées dans les foyers d'autres personnes, art. 5.7.

56 L'article 322 C (I)(1) du Code des obligations stipule que, si le travailleur vit avec l'employeur, sa nourriture et son logement sont considérés comme un salaire. L'article 7 de l'ordonnance sur l'économie domestique prévoit que, si le travailleur reçoit une partie du salaire sous forme de logement ou de nourriture, la valeur de ces prestations est déterminée par les montants fixés par le Règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants.

57 Législation supplémentaire, loi n° 17 de 2020.

58 Loi sur les travailleurs domestiques de 2015.

59 Voir Arabie saoudite, ministère des Ressources humaines et du Développement social, site Web MUSANED, <https://www.musaned.com.sa/home>.

60 Loi fédérale n° 10/2017 sur les travailleurs domestiques, art. 15(2-3).

exclus des systèmes de protection salariale⁶¹ qui visent à empêcher les employeurs de retenir les salaires.

En Asie et Pacifique, les travailleurs domestiques sont dans une situation de relative vulnérabilité. La plupart d'entre eux ne sont couverts par aucun salaire minimum (64 pour cent ou 37 pour cent si l'on exclut la Chine, voir figure 5.5) et, dans certains cas, il est également prévu qu'une partie du salaire soit versée en nature. Par exemple, en Indonésie, les travailleurs domestiques sont exclus du salaire minimum et peuvent également être rémunérés sous diverses formes, sans limitation⁶².

En Thaïlande⁶³, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage ne bénéficient pas de la couverture du salaire minimum, et aucune limite spécifique n'est imposée au montant qui peut être payé en nature, ce qui ne laisse aucune garantie sur le montant des paiements en espèces. D'un autre côté se trouve un petit groupe (17 pour cent) de travailleurs domestiques qui ont le droit de recevoir la totalité de leur salaire minimum en espèces. La plupart de ceux pour lesquels les paiements en nature ne sont pas autorisés se trouvent en Asie orientale (ce sont en grande partie des travailleurs domestiques qui travaillent pour des entreprises en tant que salariés pour fournir des services aux ménages en Chine), bien que 52 pour cent des travailleurs domestiques en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique bénéficient également de telles protections. Les Philippines⁶⁴, par exemple, interdisent le paiement de salaires en nature, sauf si le travailleur le demande.

Seuls 1 pour cent des travailleurs domestiques sont soumis à des dispositions autorisant le paiement d'une partie du salaire en nature. Au Viet Nam⁶⁵, ces paiements doivent être convenus par le travailleur et l'employeur et sont limités à 50 pour cent du salaire mensuel.

En Afrique, enfin, les travailleurs domestiques se trouvent aussi souvent dans une situation de vulnérabilité en ce qui concerne leurs salaires: 41 pour cent des travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le salaire minimum, dont 37 pour cent qui sont employés dans des pays où le salaire minimum est inexistant (figure 5.5). La tendance des pays de la région est cependant d'autoriser les paiements en nature, une situation qui concerne 46 pour cent de tous les travailleurs domestiques. Les limites peuvent varier considérablement, de 10 pour cent en Afrique du Sud⁶⁶ et 20 pour cent en Angola⁶⁷ à 68 pour cent en République-Unie de Tanzanie⁶⁸, le taux le plus élevé de tous les pays examinés pour ce rapport, à l'exception de ceux qui n'imposent aucune limite spécifique. Malgré cela, un certain nombre de pays, couvrant 13 pour cent des travailleurs domestiques de la région, interdisent le paiement d'une partie du salaire minimum en nature. Au Maroc⁶⁹, par exemple, la nourriture et le logement ne peuvent être considérés comme faisant partie du salaire. La Namibie⁷⁰ prévoit explicitement que des déductions ne peuvent être faites sur le salaire minimum de base, et la Côte d'Ivoire⁷¹ interdit formellement les paiements en nature.

61 Un système de protection salariale est un système de transfert électronique de salaire qui vise à empêcher l'employeur de retenir les salaires, un problème qui s'est produit dans la région. Ces systèmes obligent les employeurs à verser les salaires des travailleurs par l'intermédiaire de banques, de centres de change ou d'institutions financières. Tous les pays du Golfe ont établi des systèmes similaires; cependant, aucun d'entre eux n'étend actuellement ces exigences aux employeurs de travailleurs domestiques migrants.

62 Permenaker (décision du ministère) n° 2/2015 sur les travailleurs domestiques, art. 1.

63 Décision ministérielle n° 14 B.E. 2555 en vertu de la loi thaïlandaise sur la protection du travail.

64 En vertu de l'article IV, section 25, de la loi de la République n° 10361, le paiement des salaires doit être effectué à temps directement au travailleur domestique à qui il est dû, en espèces, au moins une fois par mois. L'employeur, à moins que le travailleur domestique ne l'y autorise par écrit, ne doit effectuer aucune déduction sur le salaire autre que celles prévues par la loi. Aucun employeur ne doit payer le salaire d'un travailleur domestique au moyen de billets à ordre, de bons, de coupons, de jetons, de billets ou de tout objet autre que le salaire en espèces prévu par la même loi.

65 Le décret 145, article 89(2), prévoit que les employeurs et les travailleurs conviennent des frais mensuels de repas et de logement, qui ne peuvent dépasser 50 pour cent du salaire.

66 Détermination sectorielle 7, section 8.

67 Décret 155/16, art. 14.

68 Ordonnance sur la réglementation des salaires et des conditions d'emploi, 2010, art. 4(4).

69 Loi n° 19-12 fixant les conditions de travail des travailleurs domestiques, art. 19.

70 L'article 3 du Règlement relatif aux travailleurs domestiques stipule ce qui suit: «Aux fins de l'article 8(3) de la loi sur le travail, l'employeur d'un travailleur domestique ne doit pas déduire du salaire minimum de base, déterminé en vertu d'un arrêté salarial conformément à l'article 13 de la loi, la valeur des paiements ou contributions en nature, tels que la nourriture, les vêtements ou le logement.» Cette disposition est également mentionnée dans les lignes directrices jointes au contrat type.

71 Code du travail, art. 32(1).

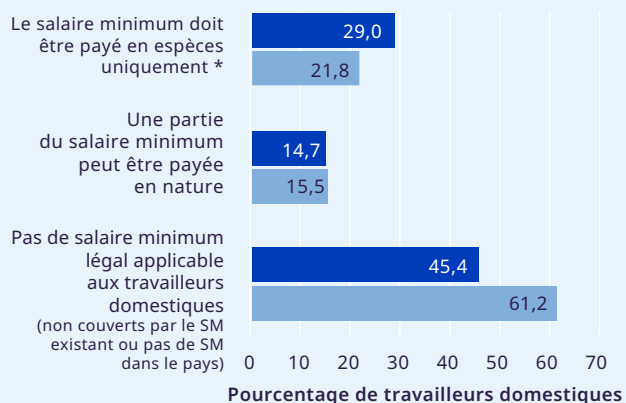
Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Au cours des dix dernières années, très peu de changements ont été apportés à la législation et aux différentes politiques pour limiter des paiements en nature, mais ceux-ci ont eu un impact sur le nombre de travailleurs domestiques dont le salaire minimum est légalement protégé contre les paiements en nature. Le BIT estime que, depuis 2010, le pourcentage de ces travailleurs qui ont le droit de recevoir leur salaire minimum intégralement en espèces a augmenté de 7,2 points de pourcentage (figure 5.6). Si le droit du travail n'avait pas été étendu aux travailleurs

domestiques, aujourd'hui seuls 16,5 millions de travailleurs domestiques (21,8 pour cent) bénéficieraient de ce droit. Pour les autres travailleurs domestiques qui ont droit au salaire minimum, la situation n'a pas radicalement changé: le paiement d'une partie du salaire minimum en nature serait autorisé pour 11,7 millions de travailleurs domestiques (15,5 pour cent), soit un léger changement (0,8 point de pourcentage) par rapport à leur statut actuel. Un effort important est donc nécessaire pour garantir que les travailleurs domestiques perçoivent la totalité du salaire minimum en espèces et que toute disposition relative au paiement en nature s'ajoute à ce salaire.

► **Figure 5.6. Évolution de l'étendue des dispositions relatives aux paiements en nature pour les travailleurs domestiques depuis 2010**

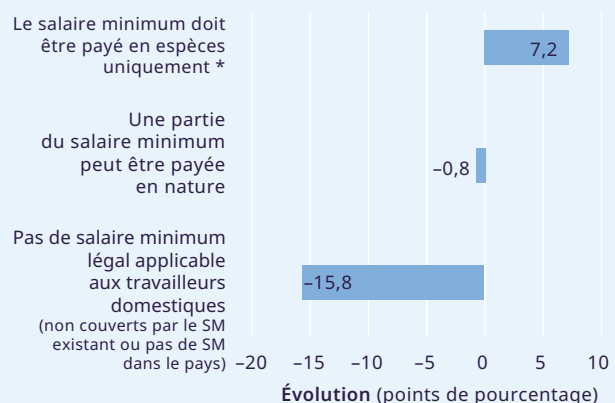
Graphique A.
Étendue de la couverture aujourd'hui et si la législation n'avait pas changé depuis 2010 (pourcentage)



■ Étendue de la couverture aujourd'hui avec la législation de 2020

■ Étendue de la couverture aujourd'hui si la législation n'avait pas changé depuis 2010

Graphique B.
Modification de la couverture juridique (points de pourcentage)



* Inclut les cas pour lesquels aucune information sur les provisions en nature n'était disponible.

Note: Voir la section Méthodologie ci-dessus. Les sources et années détaillées pour les pays sont fournies à l'annexe 3; le nombre de travailleurs domestiques à l'annexe 5; et les informations sur la couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale aux annexes 9 à 11. L'évolution des proportions de travailleurs domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent d'un État à l'autre n'est pas indiquée. SM: salaire minimum. La catégorie «Aucun salaire minimum légal applicable aux travailleurs domestiques» couvre les travailleurs domestiques qui sont exclus de la couverture du salaire minimum dans les pays où un salaire minimum existe et les travailleurs domestiques qui vivent dans des pays où aucun salaire minimum n'existe.

► Résumé

Les résultats présentés dans ce chapitre 5 montrent une nette tendance à inclure les travailleurs domestiques dans la couverture du salaire minimum lorsque celle-ci existe, que ce soit par le biais du salaire minimum national ou d'un salaire minimum sectoriel et, le plus souvent à leur garantir un salaire minimum égal à celui dont bénéficient les autres travailleurs. Lorsque les travailleurs domestiques sont couverts par un salaire minimum, on observe également une certaine propension à interdire la déduction des paiements en nature de ce minimum. Les organisations de travailleurs – et les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent – jouent un rôle important dans la promotion de l'égalité de traitement en matière de salaires et dans la garantie que les salaires sont adaptés aux besoins des travailleurs domestiques et des ménages au sein desquels ou pour lesquels ils travaillent.

Cependant, un nombre non négligeable de travailleurs domestiques dans le monde vivent dans des pays où ils ne peuvent prétendre à aucun salaire minimum légal et sont soumis à des paiements en nature qui ne sont pas toujours limités de façon à garantir un salaire en espèces

suffisant. En outre, le respect des réglementations salariales est souvent insuffisant, et les pratiques de paiement en nature restent très répandues dans de nombreuses régions. Les salaires réels des travailleurs domestiques et les bonnes pratiques pour améliorer ces salaires sont étudiés plus en détail au chapitre 7.



Le BIT estime que, depuis 2010, le pourcentage de travailleurs domestiques qui ont le droit de recevoir leur salaire minimum intégralement en espèces a augmenté de 7,2 points de pourcentage.

The background consists of a large green triangle pointing to the right, which is partially overlaid by a blue triangle pointing to the left. The blue triangle is composed of several overlapping, semi-transparent layers, creating a sense of depth and movement. The text 'Chapitre 6' is centered within the blue triangle.

Chapitre 6

**Législation
applicable
à la sécurité
sociale,
notamment
à la protection
de la maternité**

La sécurité sociale, en tant que droit humain fondamental, est indispensable à tous les êtres humains ¹. Des systèmes de sécurité sociale efficaces garantissent la sécurité du revenu et l'accès à la protection de la santé; ils participent à la prévention et à la réduction de la pauvreté et des inégalités de même qu'à la promotion de l'inclusion sociale et de la dignité humaine. Ils y contribuent en fournissant des prestations, en espèces ou en nature, qui visent à assurer l'accès aux soins médicaux et aux services de santé, ainsi qu'un revenu tout au long de la vie, notamment en cas de maladie, de chômage, d'accident du travail, de maternité, de charge de famille, d'invalidité ou de décès du soutien de famille, pendant la retraite et la vieillesse. Les systèmes de sécurité sociale constituent donc un investissement important dans le bien-être des travailleurs et de la communauté dans son ensemble, tout en facilitant l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, à la nutrition et aux biens et services essentiels. Ainsi, la protection sociale universelle est essentielle pour faire progresser la justice sociale, lutter contre les inégalités et promouvoir une croissance inclusive, ainsi que pour accélérer les progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) ².

La convention n° 189 reconnaît l'importance de la sécurité sociale pour parvenir à un travail décent pour les travailleurs domestiques dans l'article 14, qui exige que les pays prennent «des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs».

Les normes de sécurité sociale de l'OIT sont mondialement reconnues comme une référence essentielle pour la conception de systèmes de protection sociale fondés sur des droits, robustes et durables. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, fixe les niveaux minimaux de protection à garantir en ce qui concerne la couverture, l'adéquation

 Le fait d'être inclus dans le champ d'application des lois sur la sécurité sociale est la condition première de tout droit supplémentaire aux prestations fournies par les régimes légaux.

des prestations, les conditions d'ouverture des droits et la durée pour un ensemble de neuf risques sociaux qui constituent les neuf branches essentielles de la sécurité sociale: soins médicaux, maladie, chômage, vieillesse, accident du travail ou maladie professionnelle, charge de famille, maternité, invalidité et décès du soutien de famille. La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, pour sa part, fournit des orientations pour combler les lacunes en matière de sécurité sociale et parvenir à une couverture universelle par la mise en place et le maintien progressifs de systèmes de sécurité sociale complets. Elle appelle à donner la priorité à la mise en place de socles nationaux de protection sociale qui garantissent que toutes les personnes dans le besoin, y compris les travailleurs de l'économie informelle et leurs familles, ont accès au moins à des soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire du revenu tout au long de leur vie. La recommandation appelle donc à étendre la couverture de sécurité sociale à tous ceux qui en ont besoin en allant au-delà de l'économie formelle, traditionnellement structurée, pour englober la population vivant dans la précarité, la pauvreté et l'insécurité, tout en adaptant les régimes de sécurité sociale existants pour les rendre progressivement aussi complets que possible.

Une sécurité sociale efficace est considérée comme faisant partie intégrante de la protection attachée à la relation de travail et, en tant que

1 Déclaration universelle des droits de l'homme, art. 22; Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, art. 9.

2 En particulier l'ODD 1 sur l'élimination de la pauvreté; l'ODD 2 sur l'éradication de la faim; l'ODD 3 sur la garantie d'une vie saine et la promotion du bien-être; l'ODD 5 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles; l'ODD 8 sur la promotion d'une croissance économique soutenue, inclusive et durable, du plein-emploi productif et d'un travail décent pour tous; l'ODD 10 sur la réduction des inégalités; et l'ODD 16 sur la promotion de la paix, de la justice et d'institutions efficaces.

telle, ne peut et ne doit pas en être dissociée (OIT, 2019e). Les gouvernements et les partenaires sociaux devraient donc s'employer à ce que tous les travailleurs domestiques et les personnes à leur charge aient droit à l'ensemble des prestations de sécurité sociale prévues par la législation ou la pratique nationales, comme le prévoit la convention n° 102. Cela signifie que les gouvernements devraient: *a)* donner la priorité à l'établissement de systèmes nationaux de protection sociale robustes, complets et durables qui comprennent les travailleurs ayant conclu tous types de contrats de travail; et *b)* envisager l'adaptation nécessaire des mécanismes existants aux besoins et à la situation des groupes de travailleurs ayant des formes d'emploi plus instables, tels que les travailleurs domestiques. Lorsque l'ensemble de la gamme des prestations légales de sécurité sociale n'est pas applicable aux travailleurs domestiques comme il l'est aux autres travailleurs, l'article 14 de la convention n° 189 note que des mesures peuvent être appliquées progressivement. Ces efforts doivent viser à faire en sorte que tous ceux qui sont dans le besoin bénéficient, au minimum, des garanties de sécurité sociale de base comprenant l'accès à des soins de santé essentiels et à une sécurité élémentaire du revenu, comme établi par la recommandation n° 202. Dans la mesure du possible, les gouvernements devraient également chercher à relever les niveaux de protection offerts aux travailleurs domestiques, conformément à la recommandation n° 202 et en s'inspirant des normes de sécurité sociale les plus avancées de l'OIT.

Le fait d'être inclus dans le champ d'application des lois sur la sécurité sociale est la condition première de tout droit supplémentaire aux prestations fournies par les régimes légaux, bien que ce ne soit pas suffisant en soi. Les droits à la sécurité sociale sont alors subordonnés soit au paiement de cotisations de sécurité sociale pendant des périodes prescrites (régimes contributifs, le plus souvent structurés comme des régimes d'assurance sociale), soit à l'obligation de résidence, en vertu de laquelle les prestations sont accordées à tous les résidents du pays qui remplissent également certains autres critères (régimes non contributifs). Ces critères peuvent subordonner le droit aux prestations à l'âge, à la santé, à la participation au marché du travail, au revenu ou à d'autres déterminants du statut social ou économique et/ou même à la conformité

à certaines exigences comportementales. Aux fins des estimations qui suivent, seuls les régimes contributifs ont été pris en compte, en particulier ceux qui sont conférés par la reconnaissance de la relation de travail.

En ce qu'elle demande aux États Membres d'assurer la protection des travailleurs domestiques en matière de sécurité sociale, la convention n° 189 souligne la nécessité particulière d'assurer la protection de la maternité. La protection de la maternité est un instrument déterminant pour assurer la santé, le bien-être et la sécurité économique des femmes en âge de procréer. Il a été démontré qu'elle facilite l'emploi des femmes, réduit l'écart de rémunération lié à la maternité et conduit à de meilleurs résultats en matière de santé pour les mères et leurs nourrissons (OIT, 2018a). Une étude menée au Bangladesh a également révélé que la protection de la maternité peut augmenter la longévité au travail (Ahmed, 2017). Malheureusement, les femmes issues de groupes socialement défavorisés et celles qui travaillent dans l'économie informelle sont fréquemment dépourvues de cette protection (OIT, 2018a). Les travailleuses domestiques ne dérogent pas à la règle.

 **56,9 pour cent
des 57,7 millions
de travailleuses
domestiques sont en
âge de procréer.**

Le prolongement de la protection de la maternité aux travailleuses domestiques est une mesure importante pour augmenter le revenu des femmes qui se trouvent au bas de l'échelle du marché du travail. Comme le montre le chapitre 1, il y a 57,7 millions de travailleuses domestiques (76,2 pour cent du total), dont beaucoup sont en âge de procréer³. La grande majorité d'entre elles ont également un emploi informel, ce qui est précisément dû en partie à l'absence de politiques telles que la protection de la maternité et les services de garde d'enfants abordables (voir chapitre 9 pour des chiffres détaillés sur l'informalité dans le travail domestique).

3 Au niveau mondial, 56,9 pour cent des femmes travailleuses domestiques se situent dans la tranche d'âge des 15-44 ans. C'est le cas de près de 80 pour cent des travailleuses domestiques en Afrique et de plus de 90 pour cent dans les États arabes (calculs du BIT, basés sur les données d'enquêtes nationales des 145 pays énumérés à l'annexe 3).

Les travailleuses domestiques jouent un rôle clé en aidant les familles, en particulier les femmes qui les emploient, à satisfaire leurs besoins de soins indirects et directs (OIT, 2018a). Cela n'est peut-être jamais aussi vrai que lorsqu'elles sont embauchées pour s'occuper de nourrissons et de jeunes enfants. Pour rappel, les femmes consacrent 3,2 fois plus d'heures que les hommes au travail de soins non rémunéré, et cet effort disproportionné augmente avec la présence d'enfants dans un ménage, en particulier lorsque ces enfants ont moins de 5 ans (OIT, 2018a). Par conséquent, il n'est peut-être pas surprenant que les femmes avec des enfants de 0 à 5 ans affichent



Les travailleuses domestiques jouent un rôle clé en aidant les femmes qui les emploient à satisfaire leurs besoins de soins indirects et directs – pourtant, les travailleuses domestiques ont historiquement été exclues de la protection de la maternité et des autres politiques de soins permettant d'accéder à un travail décent et à un emploi formel.

des taux d'emploi parmi les plus bas (47,6 pour cent) par rapport aux hommes avec enfants (87,9 pour cent), aux hommes sans enfants (78,2 pour cent) et aux femmes sans jeunes enfants (54,4 pour cent) (OIT, 2018a). L'embauche d'un travailleur domestique a été une solution courante à ce problème, comme en témoigne le nombre plus élevé de travailleurs domestiques engagés directement par les ménages dans les pays où les politiques de prise en charge sont absentes ou inadéquates (OIT, 2018a).

Pourtant, les travailleuses domestiques elles-mêmes ont historiquement été exclues de la protection de la maternité et des autres politiques de soins permettant d'accéder à un travail décent et à un emploi formel (OIT, 2018a). En l'absence d'une telle protection, les travailleuses domestiques qui tombent enceintes sont confrontées à d'importants risques sanitaires et économiques. Sans protection, elles peuvent se sentir obligées de continuer à travailler tard dans la grossesse, en effectuant souvent des tâches dangereuses et en mettant en grand danger aussi bien leur enfant à naître qu'elles-mêmes. Si elles sont également exclues de la couverture sociale de la santé, elles courent le risque supplémentaire de ne pas avoir accès à des soins de santé adéquats pendant et après la grossesse.

Dans de nombreux cas, les travailleuses domestiques risquent également d'être licenciées lorsque leur employeur apprend qu'elles sont enceintes. Dans certains pays, il est en fait interdit aux travailleuses domestiques de tomber enceintes⁴ et elles risquent d'être rapatriées si elles sont migrantes⁵. Pour les travailleuses domestiques qui vivent chez leur employeur, cela peut entraîner la perte de leur emploi et de leur logement. Lorsque les travailleuses domestiques perdent leur emploi ou leur revenu sans bénéficier d'une protection effective de la maternité et de l'emploi, elles se retrouvent sans aucun revenu de substitution (OIT, 2013c).

4 À Singapour, par exemple, la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère (annexe 4, partie VI, section 7), rubrique «Conditions à respecter par le salarié étranger délivrées avec un permis de travail», stipule ce qui suit : «Si la salariée étrangère est une femme, elle ne doit pas tomber enceinte ou mettre au monde un enfant à Singapour pendant et après la période de validité de son permis de travail, à moins qu'elle ne soit titulaire d'un permis de travail et qu'elle ne soit déjà mariée à un citoyen singapourien ou à un résident permanent avec l'approbation du contrôleur, ou comme le contrôleur l'autorise dans tout cas particulier.»

5 Dans certains pays, comme la Jordanie (en vertu du règlement qui s'applique aux agences de recrutement dans le recrutement de travailleurs domestiques non jordaniens n° 63 de 2020), les travailleurs domestiques doivent passer un examen médical à leur arrivée dans le pays et lors du renouvellement du permis de travail (chaque année). Si la travailleuse est enceinte, l'agence est responsable de son rapatriement (c'est-à-dire du coût du billet d'avion).

Reconnaissant les risques élevés de la maternité pour les travailleuses domestiques et leur fréquente exclusion de la loi, l'article 14 de la convention n° 189 demande aux États Membres de veiller à ce que les travailleuses domestiques bénéficient de la protection de la maternité dans des conditions non moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleuses (voir encadré 6.1). La convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, apporte des indications précieuses sur le niveau de protection de la maternité qui devrait être applicable aux travailleuses en général: le congé de maternité ne devrait pas être inférieur à 14 semaines, et les prestations en espèces ne devraient pas être inférieures aux deux tiers du gain antérieur. En outre, les prestations de maternité devraient de préférence être fournies par une assurance sociale obligatoire ou des fonds publics.

Pour parvenir à une protection équitable, l'article 14 invite les États Membres à prendre des mesures qui tiennent compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique. En effet, des mesures spécifiques peuvent jouer un rôle important pour assurer une égalité de traitement. Par exemple, les travailleurs domestiques et les ménages qui les emploient peuvent ne pas avoir la même capacité à contribuer à la sécurité sociale que les travailleurs et les unités économiques d'autres secteurs, ce qui pourrait nécessiter la fixation d'un taux de cotisation différencié ou des subventions publiques. Le fait que la plupart des employeurs soient des ménages et non des entreprises dotées de services de ressources humaines peut également nécessiter des mesures spécifiques pour promouvoir le respect des règles par la sensibilisation et la simplification des procédures d'enregistrement et de cotisation (OIT, 2019d et 2021b).

► **Encadré 6.1. Article 14 de la convention n° 189**

- « 1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.
2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.»

Le chapitre 6 fournit d'abord des estimations sur la mesure dans laquelle les travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture juridique par des régimes contributifs de sécurité sociale. Aux fins de ces estimations, un pays a été considéré comme offrant une protection de sécurité sociale aux travailleurs domestiques dès lors que la législation prévoit la couverture pour au moins une branche de la sécurité sociale⁶. Lorsqu'elle est offerte, la couverture de sécurité sociale est parfois obligatoire, ce qui signifie que l'employeur a l'obligation d'enregistrer le travailleur domestique, et parfois volontaire, ce qui signifie que l'employeur n'a pas cette obligation, mais que le travailleur domestique peut choisir d'être couvert sur la base du volontariat. Aux fins de ces estimations, les travailleurs domestiques n'ont été considérés comme couverts que si le régime était obligatoire, car il est prouvé que les régimes volontaires sont inefficaces pour atteindre un groupe «difficile à couvrir» comme l'est celui des travailleurs domestiques (OIT, 2016b).

Les travailleurs domestiques peuvent également être exclus pour des raisons liées à leur incapacité à remplir les conditions d'éligibilité, telles que des seuils minimaux en termes d'heures ou de revenus. Par exemple, en Türkiye, seuls les employés à temps plein sont éligibles à la sécurité sociale par le biais de l'Institut de sécurité sociale (AISS, 2018). Dans d'autres pays, les seuils concernent les revenus. Par exemple, aux Philippines⁷, les travailleurs doivent gagner au moins 1 000 pesos philippins (23 dollars É.-U.) par mois pour avoir droit à la couverture des prestations de maladie ou de maternité. Ces types de seuils minimaux, qui sont considérés comme insuffisamment adaptés aux modalités de travail spécifiques des travailleurs domestiques, peuvent contribuer à leur exclusion même lorsque la loi prévoit en principe leur couverture. Aux fins de ces estimations, il n'a pas été possible de tenir compte de ces exclusions spécifiques, et les estimations représentent donc une limite supérieure du nombre réel de travailleurs domestiques qui seraient couverts par les lois de sécurité sociale. Les implications de ces exclusions et les bonnes pratiques pour combler ces lacunes sont étudiées de manière plus approfondie aux chapitres 7 et 9.

Après avoir établi l'étendue de la couverture juridique par les régimes contributifs de sécurité sociale en général, ce chapitre examine de plus près dans quelle mesure les travailleuses domestiques⁸ bénéficient d'une couverture juridique en matière de congé de maternité et de prestations de maternité par rapport à l'ensemble des travailleuses. Aux fins des estimations présentées ci-dessous, le congé de maternité fait uniquement référence à la durée du congé accordé aux travailleuses domestiques par rapport aux autres travailleuses. En ce qui concerne les prestations de maternité, la recherche a porté spécifiquement sur les prestations en espèces auxquelles les travailleuses domestiques ont droit, et non sur les prestations médicales obtenues par le biais des systèmes de sécurité sociale ou des régimes de responsabilité des employeurs. Des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour examiner les dispositions relatives à la durée des prestations de maternité en espèces et des autres prestations de maternité.

Comme pour d'autres domaines de la couverture juridique, les données présentées ici indiquent seulement si les travailleurs domestiques sont couverts par des dispositions légales. Comme le montre le chapitre 9, les contrats d'emploi informel représentent un obstacle majeur à l'accès à une protection de sécurité sociale effective. L'absence de protection de la maternité, en particulier, fait également partie des facteurs de l'emploi informel (OIT, 2018a). Reconnaisant les larges lacunes de la couverture effective dans l'économie informelle, la recommandation n° 204 recommande aux États Membres de «progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale [et] la protection de la maternité». En effet, pour assurer une couverture effective, il faut prendre toute une série d'autres mesures afin de lever certains des obstacles pratiques à l'accès à la couverture. De nombreux mécanismes de sécurité sociale ont été conçus sans tenir compte du secteur du travail domestique. Pour les travailleurs domestiques comme pour les ménages qui les emploient, les faibles taux de sensibilisation aux droits et responsabilités, la capacité contributive

6 Des estimations équivalentes n'ayant pas été produites pour l'année 2010, il n'a pas été possible de présenter l'évolution en pourcentage du nombre de travailleurs domestiques qui bénéficient désormais de cette couverture juridique.

7 Voir Philippines, *SSS circulaire n° 2020-036*.

8 Pour produire les estimations du chapitre 6, seules les données statistiques sur les travailleuses domestiques ont été retenues.

souvent faible et les procédures d'enregistrement complexes constituent des obstacles majeurs à l'enregistrement (OIT, 2016b). Des conditions d'éligibilité restrictives, telles que des périodes d'emploi minimales, affectent également l'accès à la couverture (OIT, 2013c et 2016c; OIT et ECASSA, 2019; Addati, 2015). Néanmoins, l'établissement de droits juridiques clairs et de droits à la sécurité sociale est la première étape pour faire de la protection de la maternité une réalité pour les travailleuses domestiques.

Étendue de la couverture juridique de sécurité sociale en 2020

Sur la base des données disponibles, un nombre relativement élevé de pays offrent une protection au titre d'une ou de plusieurs des neuf branches de la sécurité sociale établies par la convention n° 102⁹. Sur les 168 pays examinés, 102 (60,7 pour cent) offrent une protection dans au moins une branche de la sécurité sociale (figure 6.1, graphique A). Grâce à cette couverture, à l'échelle mondiale, près de la moitié des travailleurs domestiques (49,9 pour cent) sont couverts pour au moins une branche

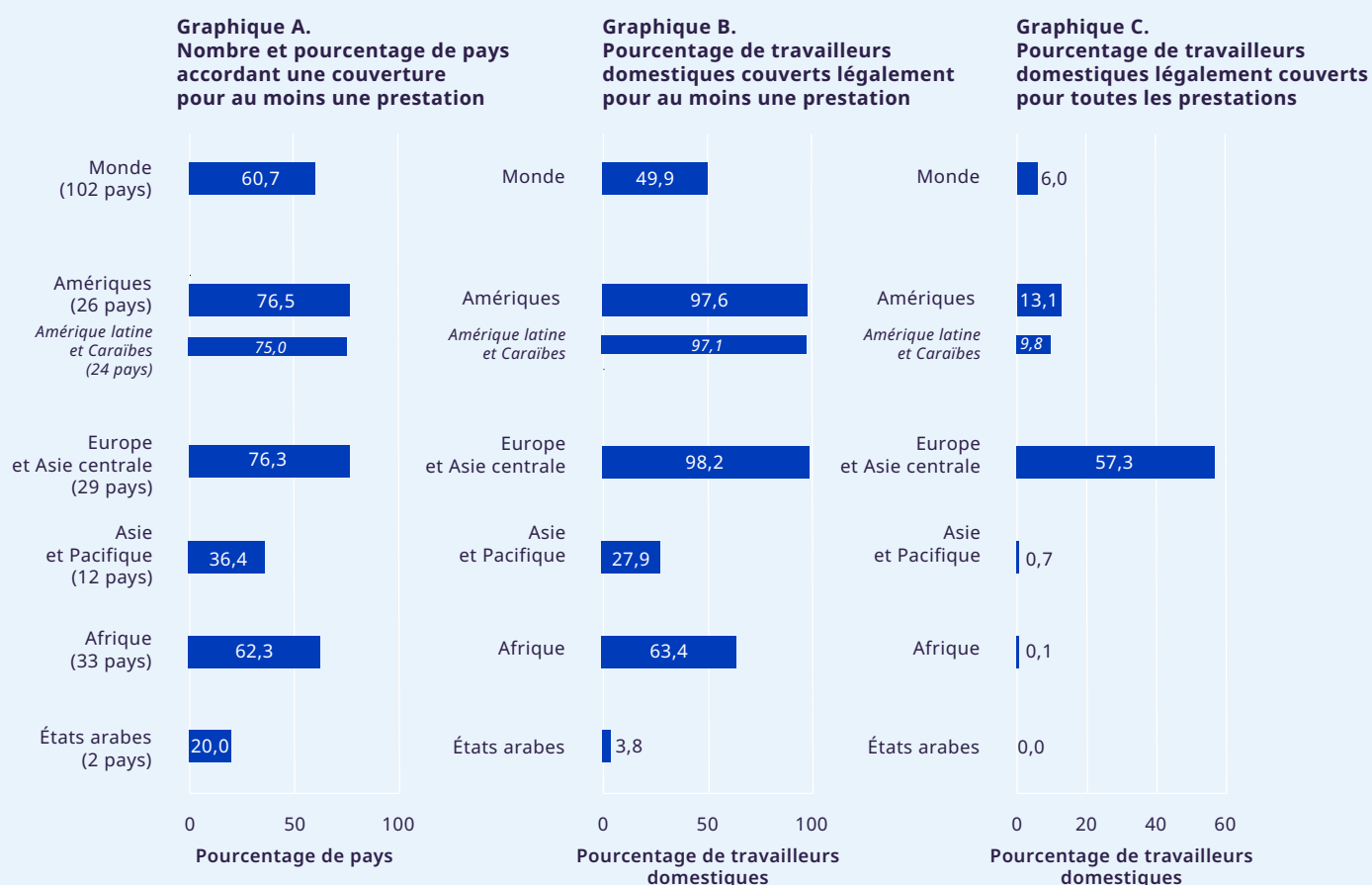
de la sécurité sociale (figure 6.1, graphique B)¹⁰. Pour couvrir les travailleurs domestiques, les pays ont eu tendance à leur étendre le cadre juridique existant en matière de sécurité sociale, mais dans certains cas ils ont adopté une législation distincte spécifique aux travailleurs domestiques (OIT, 2016b). Lorsqu'ils sont couverts par les régimes généraux de sécurité sociale, les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, ont normalement droit aux mêmes branches de la sécurité sociale que les autres travailleurs. Dans de nombreux cas, cependant, les pays excluent les travailleurs domestiques migrants de ces régimes (figure 6.2).

60,7 pour cent des pays examinés offrent aux travailleurs domestiques une protection dans au moins une branche de la sécurité sociale, ce qui couvre près de la moitié des travailleurs domestiques dans le monde.

9 La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, est la convention majeure de l'OIT sur la sécurité sociale. Elle est reconnue comme fournissant la définition de la sécurité sociale convenue au niveau interne, notamment en ce qui concerne les neuf branches de la sécurité sociale que ces systèmes devraient couvrir: soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations pour accident du travail ou maladie professionnelle, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants.

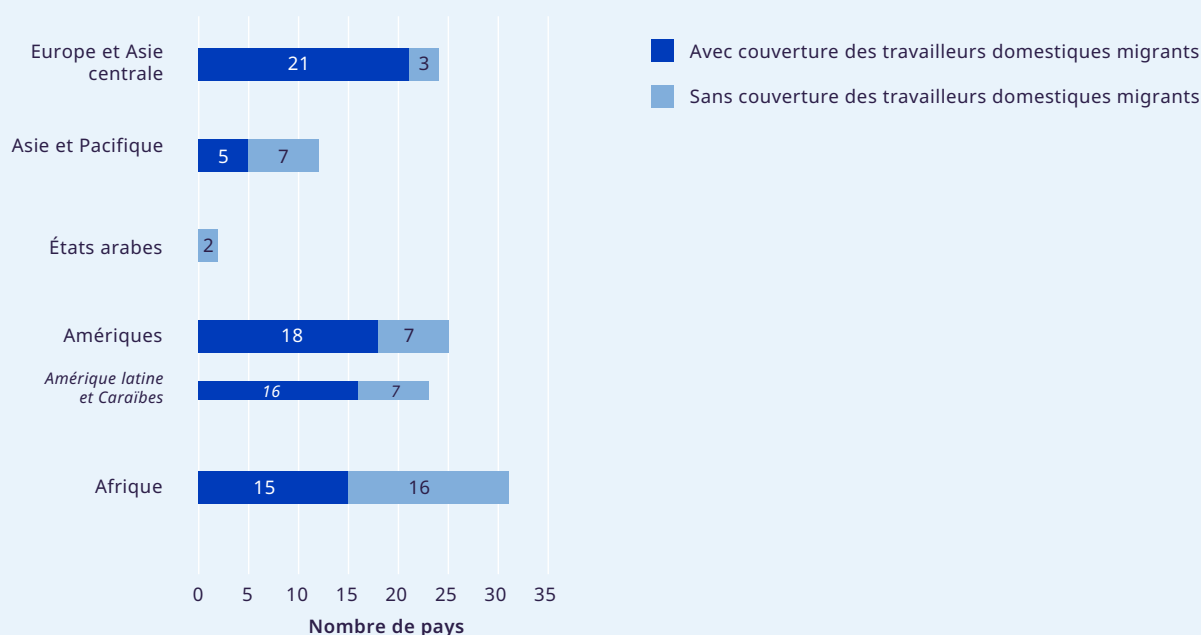
10 Cette estimation peut être élevée, car un grand nombre de pays pour lesquels des données ont été examinées sont de gros employeurs de travailleurs domestiques.

► **Figure 6.1. Nombre et pourcentage de pays accordant une certaine couverture juridique aux travailleurs domestiques et pourcentage de travailleurs domestiques couverts légalement, 2020**



Note: Graphique A: basé sur l'examen de 168 pays. Graphiques B et C: les estimations mondiales et régionales sont basées sur 135 des 168 pays pour lesquels des informations sur le nombre de travailleurs domestiques sont disponibles, ce qui représente 97 pour cent de l'emploi mondial. Pondéré par le nombre total de travailleurs domestiques et le pourcentage de pays ayant une certaine couverture juridique de la sécurité sociale.

► **Figure 6.2. Nombre de pays accordant une certaine couverture juridique aux travailleurs domestiques qui proposent une couverture aux travailleurs domestiques migrants, 2020**



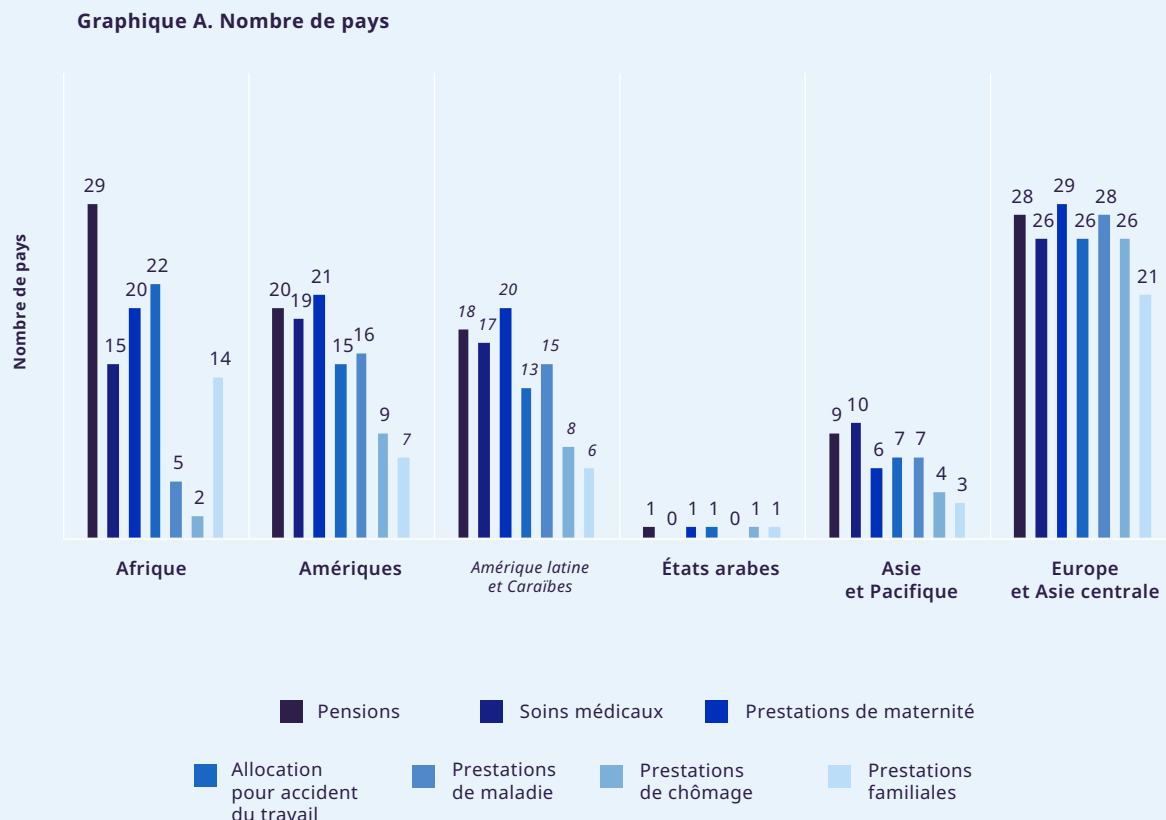
Note: Basé sur l'examen de 168 pays.

Il existe également une variation notable dans l'étendue de la couverture pour des branches spécifiques. Lorsqu'une protection sociale complète n'est pas assurée, les accidents du travail, le chômage et les prestations familiales sont en général les branches pour lesquelles aucune prestation de sécurité sociale n'est prévue pour les travailleurs domestiques par le biais de mécanismes contributifs, soit parce qu'ils en sont exclus, soit parce qu'aucune disposition légale de ce type n'existe dans le pays. Alors qu'au moins la moitié des pays examinés offrent des prestations de retraite aux travailleurs domestiques (figure 6.3, graphique B), couvrant 45,4 pour cent des travailleurs domestiques (figure 6.3, graphique C), seuls 25,2 pour cent des pays offrent des prestations de chômage. Par conséquent, en principe, 28,6 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde ont aujourd'hui un droit légal aux allocations de chômage. Si la couverture par les prestations familiales est également assez faible, des régimes non

contributifs tendent à exister pour cette branche, auxquels les travailleurs domestiques ont parfois accès.

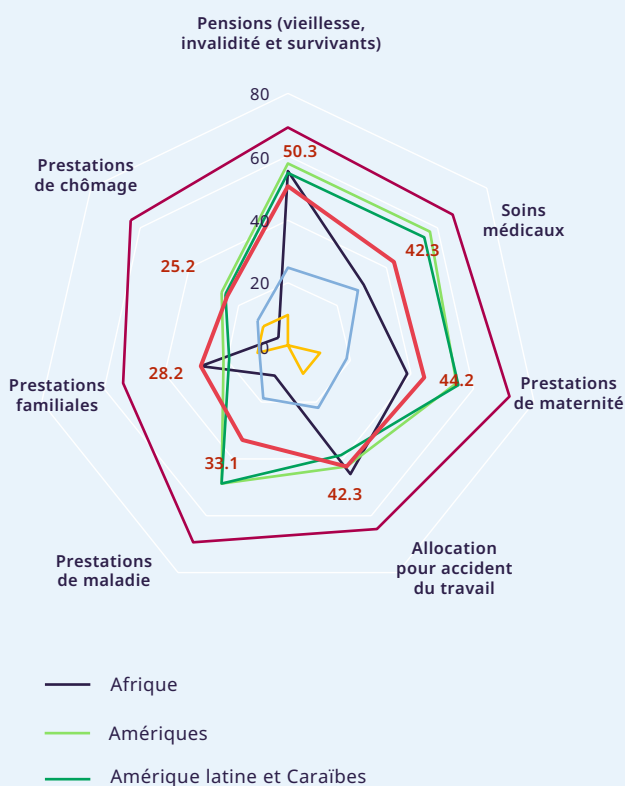
Les accidents du travail, le chômage et les prestations familiales sont en général les branches pour lesquelles aucune prestation de sécurité sociale n'est prévue pour les travailleurs domestiques par le biais de mécanismes contributifs.

► **Figure 6.3. Nombre et pourcentage de pays accordant une couverture juridique aux travailleurs domestiques et pourcentage de travailleurs domestiques couverts légalement par un contrat de prévoyance, 2020**

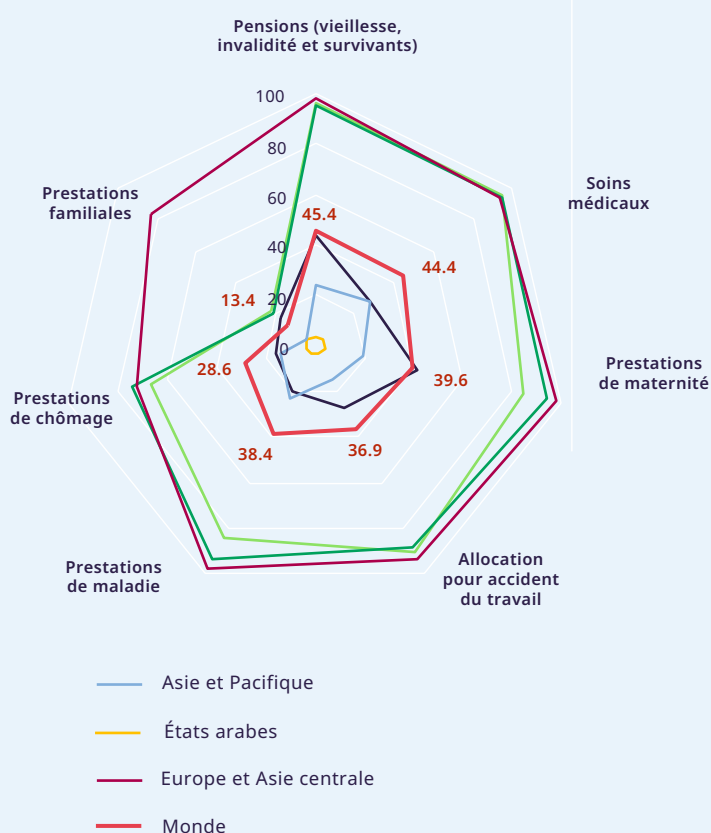


► **Figure 6.3. (suite)**

**Graphique B.
Pourcentage de pays**



**Graphique C.
Pourcentage de travailleurs domestiques**



Note: Graphique A: Basé sur l'examen de 168 pays. Graphiques B et C: Les estimations mondiales et régionales sont basées sur 135 des 168 pays pour lesquels des informations sur le nombre de travailleurs domestiques sont disponibles, ce qui représente 97 pour cent de l'emploi mondial. Pondéré par le nombre total de travailleurs domestiques et le pourcentage de pays ayant une certaine couverture juridique de la sécurité sociale.

Des variations dans le pourcentage de pays accordant aux travailleurs domestiques une couverture pour au moins une branche de la sécurité sociale peuvent être observées entre les régions (figure 6.1, graphique B). La couverture est la plus élevée en Europe et Asie centrale, dans les Amériques et en Afrique. Le pourcentage de pays qui proposent une telle couverture aux travailleurs domestiques est nettement plus faible en Asie et Pacifique (27,9 pour cent) et dans les États arabes (3,8 pour cent).

Le grand nombre de pays offrant une telle couverture dans les Amériques et en Europe et Asie centrale fait que presque tous les travailleurs domestiques sont couverts pour au moins une branche de la sécurité sociale (97,6 pour cent et 98,2 pour cent, respectivement). Dans ces deux régions, pratiquement tous les travailleurs domestiques sont couverts pour les pensions, les indemnités de maladie et les prestations de maternité, et la grande majorité pour les soins médicaux et les indemnités pour accident du

La couverture de sécurité sociale est la plus élevée en Europe et Asie centrale, dans les Amériques et en Afrique. Le pourcentage de pays qui proposent une telle couverture aux travailleurs domestiques est nettement plus faible en Asie et Pacifique (27,9 pour cent) et dans les États arabes (3,8 pour cent).

travail. En Amérique latine et dans les Caraïbes, parmi les pays qui proposent une couverture juridique aux travailleurs domestiques, la plupart couvrent les soins médicaux, les prestations de maternité et les prestations de maladie, ainsi que, dans une moindre mesure, les prestations de vieillesse et les prestations pour accident du travail. Les prestations de chômage sont les plus rares. Récemment, des efforts ont été faits pour garantir le droit aux prestations de vieillesse; au Pérou, par exemple, en 2020¹¹, une nouvelle loi a institué pour les travailleurs domestiques l'affiliation obligatoire à la sécurité sociale, qui comprend des prestations de santé et de vieillesse.

Les pays d'Europe et d'Asie centrale ont établi une couverture juridique des travailleurs domestiques pour la plupart des branches de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités pour

accident du travail et des allocations de chômage. Dans certains cas, des mesures ont été prises pour inclure les travailleurs domestiques dans le régime général, assurant la couverture pour la plupart des branches de la sécurité sociale. Par exemple, en 2011, l'Espagne¹² a supprimé le régime spécial des employés de maison, le remplaçant par un système spécial au sein du régime général de sécurité sociale qui accorde aux travailleurs domestiques pratiquement toutes les prestations offertes par le régime général, à l'exception de l'assurance-chômage. Un exemple notable d'octroi de prestations pour accident du travail aux travailleurs domestiques est le cas de l'Italie, où les travailleurs domestiques qui cotisent à la sécurité sociale ont droit à des prestations d'assurance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles (voir encadré 6.2).

► Encadré 6.2. Italie: garantir la couverture des accidents du travail et la protection de la santé

Lorsque les travailleurs domestiques sont couverts par la législation sur la sécurité sociale, il est particulièrement important qu'ils soient couverts pour les accidents du travail et les soins de santé. Dans le cadre de ces mesures, il est également important que tous les risques associés au travail domestique soient couverts dans la définition de l'accident du travail et que celle-ci comprenne elle-même une définition du lieu de travail suffisamment large pour inclure le ménage ainsi que les trajets domicile-travail.

En Italie, les travailleurs domestiques qui cotisent à la sécurité sociale ont droit à des prestations d'assurance pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cas d'accident du travail, les travailleurs domestiques ont droit à des prestations, notamment: une indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail; une indemnité d'incapacité permanente lorsque la capacité de travail est réduite de façon permanente de plus de 10 pour cent; et une indemnité permanente pour les survivants et un paiement unique en cas de décès. Outre les droits susmentionnés (payés par l'Institut national des accidents du travail et des maladies professionnelles), il existe un fonds de soins de santé créé par les partenaires sociaux (Informations et services pour les employeurs et les travailleurs domestiques (CASSACOLF)) qui octroie des indemnités journalières pour les hospitalisations. Une autre institution établie par les partenaires sociaux (Agence bilatérale nationale du secteur des employeurs et des travailleurs domestiques (EBINCOLF)) fournit des formations en matière de SST et d'autres mesures préventives. La convention collective nationale (art. 28) prévoit également que, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, les travailleurs domestiques ont le droit de conserver leur emploi pendant six mois à deux ans pour des durées d'emploi allant de 10 à 180 jours civils. La convention collective nationale (art. 29) prévoit en outre que, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les employés de maison ont droit aux prestations prévues par le décret présidentiel n° 1124 du 30 juin 1965. Il s'agit des mêmes prestations que celles prévues pour tous les travailleurs¹³.

11 Loi n° 31047 sur les travailleurs domestiques.

12 Décret royal 1620/201 du 14 novembre 2011.

13 Voir Italie, site Web de l'Institut national d'assistance sociale (INAS), <https://www.inas.it/prestazioni-inail/>.

En Afrique, la majorité des travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture sociale pour les pensions (43,8 pour cent) et les prestations de maternité (41,2 pour cent). En revanche, beaucoup moins de travailleurs domestiques sont légalement couverts par les indemnités de maladie, les allocations de chômage ou les prestations familiales (moins de 20 pour cent). Certains pays ont inclus

les travailleurs domestiques dans certaines branches en adoptant une législation qui leur est spécifique. Par exemple, l'Afrique du Sud a étendu la couverture juridique du chômage, de la maternité et de la maladie aux travailleurs domestiques par le biais de la loi d'amendement de l'assurance-chômage de 2003, ce qui a permis d'améliorer considérablement la protection des travailleurs domestiques (voir encadré 6.3).

► **Encadré 6.3. Afrique du Sud: assurance-chômage et assurance-maternité pour les travailleurs domestiques**

En 2003, les travailleurs domestiques d'Afrique du Sud se sont vu pour la première fois accorder légalement un certain nombre de prestations de protection sociale. La loi d'amendement de l'assurance-chômage a inclus les travailleurs domestiques dans le Fonds d'assurance-chômage, qui fournit: *a)* des prestations de chômage complètes ou partielles en cas de licenciement, de compression, de maladie ou de décès de l'employeur; et *b)* des prestations de maternité pour les travailleuses domestiques enceintes, avant ou après la naissance de leurs enfants. En réponse à la situation spécifique des travailleurs domestiques, le droit aux prestations de chômage partiel inclut les cas où une personne assurée a perdu son emploi auprès d'un employeur, mais travaille encore pour un autre. La mise en œuvre de la loi s'est accompagnée de la mise à disposition de ressources financières et humaines pour former et employer des inspecteurs du travail supplémentaires afin de renforcer les mécanismes de contrôle. En 2008, le nombre de travailleurs immatriculés était passé à 633 000 travailleurs, employés par 556 000 employeurs, dont 324 000 avaient reçu des prestations. En avril 2009, 23 000 employeurs supplémentaires (579 000 au total) avaient enregistré leurs travailleurs. Néanmoins, le taux de conformité est encore considéré comme faible; on estime que seuls 20 pour cent des travailleurs domestiques du pays sont enregistrés auprès du fonds.

Source: D'après OIT (2016b); ONU Femmes et CSI (2013); Bamu-Chipunza (2018).

En Asie et Pacifique, environ 25 pour cent des travailleurs domestiques ont un droit légal à des pensions, des soins médicaux et des indemnités de maladie. Seul un petit pourcentage est légalement couvert par l'assurance-chômage (moins de 15 pour cent) et les prestations familiales, si l'on considère uniquement le droit légal aux prestations contributives. Il existe cependant dans la région quelques exemples de pays qui garantissent ces droits légaux. Par exemple, aux Philippines, la loi de 2013 sur les travailleurs domestiques a rendu les prestations de sécurité sociale légalement accessibles aux travailleurs domestiques.

Enfin, dans les États arabes, où 20 pour cent des pays incluent les travailleurs domestiques dans la loi sur la sécurité sociale pour au moins une branche, moins de 4 pour cent des travailleurs domestiques bénéficient légalement de tels droits. Dans les quelques pays où les travailleurs domestiques sont légalement couverts, ils le sont pour toutes les branches de manière égale, à l'exception des prestations familiales.

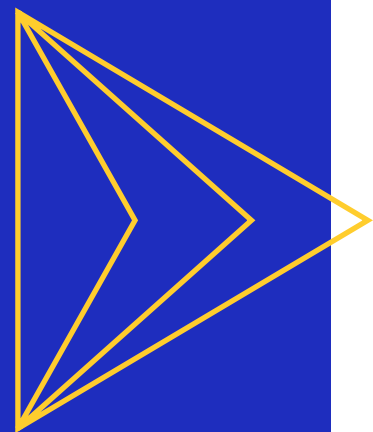


Seul un très faible pourcentage des pays examinés (15 pour cent) incluent les travailleurs domestiques dans le champ d'application de la sécurité sociale pour toutes les branches, ce qui correspond à une couverture de seulement 6 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde.

Si les chiffres suggèrent un certain niveau de couverture juridique pour au moins une branche de la sécurité sociale, seul un très faible pourcentage des pays examinés (15 pour cent) incluent les travailleurs domestiques dans le champ d'application de la sécurité sociale pour toutes les branches (figure 6.1, graphique C). Cette proportion varie de 0 pays dans les États arabes à moins de 3 pour cent en Afrique et en Asie et Pacifique, 15 pour cent dans les Amériques et 47 pour cent en Europe et Asie centrale. L'étendue de la couverture juridique est évidemment influencée par l'existence d'une disposition légale complète pour tous les travailleurs (qu'ils soient ou non des travailleurs domestiques). Le nombre limité de pays qui offrent une couverture juridique complète aux travailleurs domestiques se traduit par l'infime proportion de ces derniers qui ont légalement droit à l'ensemble des prestations de sécurité sociale. Au niveau mondial, seuls 6 pour cent des travailleurs domestiques ont légalement droit à une couverture de sécurité sociale complète: aucun ou presque dans les États arabes, en Asie et Pacifique et en Afrique; un peu plus de 10 pour cent dans les Amériques; et 57 pour cent en Europe et Asie centrale.

Compte tenu du nombre de travailleurs domestiques migrants et des difficultés supplémentaires auxquelles ils sont confrontés, le cadre juridique devrait également envisager des moyens de faciliter la couverture de sécurité sociale de ces travailleurs. Il s'agirait notamment: a) de veiller à ce que le principe de l'égalité de traitement entre les résidents qui sont des ressortissants et ceux qui ne le sont pas se reflète dans le droit du travail et de la sécurité sociale; et b) de trouver des moyens d'empêcher que le statut irrégulier ne soit le facteur déterminant de la couverture sociale. En outre, conformément à la recommandation n° 201, les États devraient chercher à conclure des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux et s'assurer que ceux-ci couvrent les travailleurs domestiques migrants afin de permettre la transférabilité des périodes de cotisation et/ou des prestations acquises, y compris lorsque les travailleurs ont immigré dans un pays tiers ou sont rentrés chez eux. Par exemple, les accords entre l'Espagne et les États-Unis et entre l'Espagne et le Maroc incluent explicitement les travailleurs domestiques¹⁴. À cet égard, les États devraient prendre en considération les orientations fournies

14 Accord sur la sécurité sociale entre l'Espagne et les États-Unis d'Amérique du 30 septembre 1986, dans le Boletín oficial del Estado n° 76 (29 mars 1988); accord sur la sécurité sociale entre l'Espagne et le Royaume du Maroc du 8 novembre 1979, dans le Boletín oficial del Estado n° 245 (13 octobre 1982).



Dans les États arabes, en Asie et Pacifique et en Afrique, presque aucun travailleur domestique n'a droit à une couverture de sécurité sociale complète. Dans les Amériques, environ 15 pour cent des pays offrent une telle couverture, concernant environ 10 pour cent des travailleurs domestiques. Les taux sont les plus élevés en Europe et Asie centrale, où 57 pour cent des travailleurs domestiques sont protégés par les 47 pour cent de pays offrant une couverture complète.

par la convention (n° 157) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1982, et par la recommandation (n° 167) sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale, 1983, qui l'accompagne. Cela nécessite également d'assurer l'alignement avec les autres lois pertinentes, y compris la loi sur l'immigration.

Enfin, il est important de noter que, bien que les travailleurs domestiques soient souvent couverts par les régimes généraux de sécurité sociale et que, lorsqu'ils sont couverts par ces régimes, les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, ont droit aux mêmes branches de la sécurité sociale que les autres travailleurs, cela ne signifie pas nécessairement qu'ils ont droit aux mêmes conditions. Dans certains cas, le montant des prestations diffère. Par exemple, les prestations de maternité sont



Les pays marquent une nette tendance à accorder un droit légal au congé de maternité aux travailleuses domestiques et à le faire sur un pied d'égalité avec les autres travailleuses.

souvent moins élevées pour les travailleurs domestiques, un sujet que nous examinons plus en profondeur ci-dessous.

► Congé de maternité

Les pays marquent une nette tendance à accorder un droit légal au congé de maternité aux travailleuses domestiques et à le faire sur un pied d'égalité avec les autres travailleuses (tableau 6.1). Sur les 108 pays examinés dans le cadre du présent rapport, 74,1 pour cent offrent aux travailleuses domestiques un droit au congé

de maternité équivalent à celui dont bénéficient les autres travailleuses ou plus favorable. Au total, 20,4 pour cent des pays excluent encore totalement les travailleuses domestiques du congé de maternité, tandis que 2,8 pour cent offrent des droits moins favorables.

► **Tableau 6.1. Droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020**

	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays en 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Droit au congé de maternité équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	56	74,7	56	74,7	80	74,1
Droit au congé de maternité moins favorable que celui des autres travailleuses	0	0	0	0	3	2,8
Aucun droit au congé de maternité	18	24,0	16	21,3	22	20,4
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux avec dispositions différant selon les États	1	1,3	3	4,0	3	2,8
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Note: Voir la figure 3.1.

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

Alors que 80 pays semblent accorder aux travailleuses domestiques un congé de maternité au même titre qu'aux autres travailleuses et que 22 seulement les excluent, les travailleuses domestiques se répartissent de manière presque égale entre ces deux groupes: un peu plus de 26,3 millions (45,6 pour cent) ont droit à un congé de maternité équivalent à celui dont bénéficient les autres travailleuses ou plus favorable, tandis que 26,8 millions (46,5 pour cent) n'ont aucun droit légal au congé de maternité (figure 6.4). Il ne reste donc que 0,2 pour cent des travailleuses domestiques dans les pays qui accordent un certain droit au congé de maternité, mais pour une durée plus courte.

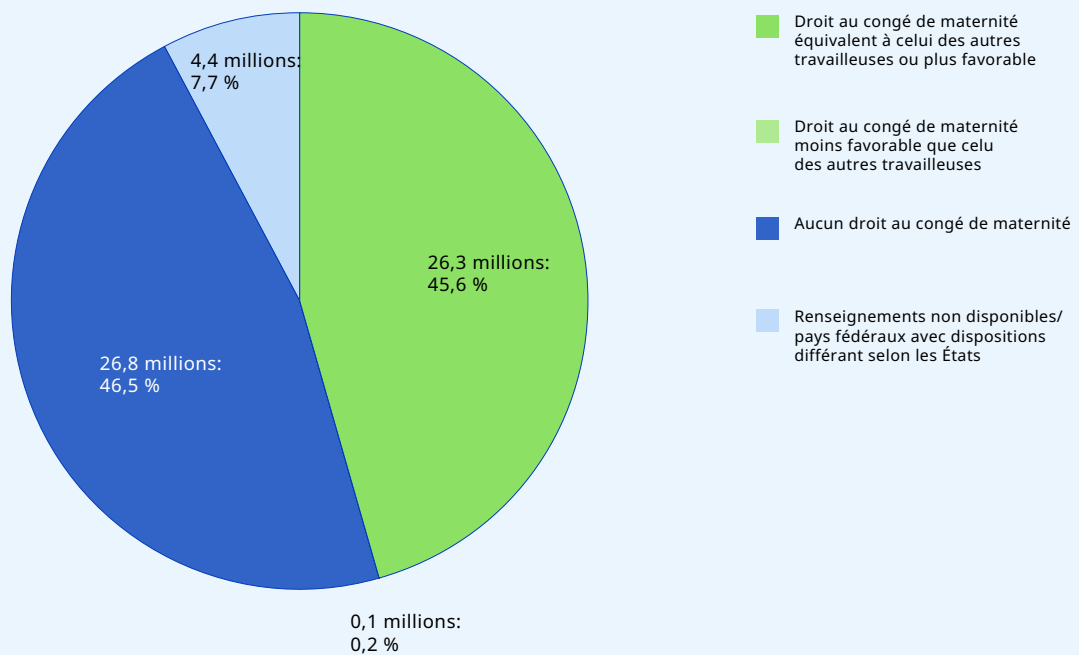
Bien qu'une étude du niveau de protection offert dépasse le cadre du présent rapport, il est peut-être intéressant de noter qu'en matière de congé de maternité, l'égalité avec les autres travailleuses ne signifie pas nécessairement que le niveau de protection est conforme aux normes établies par la convention n° 183. Un examen des lois applicables en 2016 a révélé que seuls 42 pour cent des pays (77 des 184 pays pour lesquels des données étaient disponibles) disposaient de lois conformes à la convention n° 183 (OIT, 2018a).

Enfin, il est important de noter que, même si elles semblent avoir un droit légal au congé de maternité, de nombreuses travailleuses domestiques peuvent néanmoins en être exclues, parce qu'elles ne remplissent pas certains critères d'éligibilité, tels que des périodes d'emploi continu, des heures de travail minimales ou des exigences en matière de citoyenneté. Par exemple, à la Grenade ¹⁵, le droit au congé de maternité n'est applicable qu'après dix-huit mois d'emploi continu pour toutes les femmes, y compris les travailleuses domestiques. En Bulgarie ¹⁶, les travailleuses n'ont droit au congé de maternité que si elles ont travaillé et cotisé pendant au moins six mois et si elles travaillent plus de cinq jours par mois. En outre, si le congé de maternité est en soi un droit important, l'octroi d'un revenu de substitution par le biais d'une assurance sociale obligatoire ou de fonds publics, ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales, est également essentiel pour garantir que les travailleuses domestiques bénéficient de la sécurité économique nécessaire pour prendre leur congé, comme le montre la section suivante (voir convention n° 183, art. 8).

15 Les sections 59, 60 et 61 de la loi sur l'emploi établissent que les employées ont droit à un congé de maternité d'une durée de 3 mois (12 semaines dans les règlements sur l'assurance nationale (prestations)); toutefois, la section 59 prévoit qu'une salariée n'a droit au congé de maternité et à l'indemnité de maternité que si elle a été employée de manière continue par l'employeur ou son successeur pendant une période de 18 mois ou plus.

16 Code de l'assurance sociale, art. 48.

► **Figure 6.4. Droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

L'étendue de la couverture en matière de congé de maternité varie considérablement d'une région à l'autre. En Europe et Asie centrale, toutes les travailleuses domestiques sont couvertes par le congé de maternité sur un pied d'égalité avec les autres travailleuses. Comme pour d'autres domaines de couverture juridique, l'absence de référence explicite aux travailleurs domestiques dans la plupart des lois sur le travail et la sécurité sociale laisse place à l'interprétation quant à l'application ou non de ces lois aux travailleurs domestiques, selon la jurisprudence. Une évolution importante s'est produite au cours des dix dernières années en Türkiye, pays qui a adopté une loi établissant un congé de maternité et une protection pour les travailleuses domestiques pendant la grossesse et après l'accouchement¹⁷. Voir la figure 6.5 pour la couverture juridique des travailleuses domestiques en matière de congé de maternité par région en 2020, et l'encadré 6.4 pour la situation des travailleurs domestiques masculins dans plusieurs pays en matière de congé de paternité.

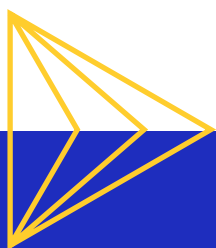
¹⁷ Loi sur les obligations n° 6098/2011, art. 418.

En Europe et Asie centrale, toutes les travailleuses domestiques sont légalement couvertes par le congé de maternité sur un pied d'égalité avec les autres travailleuses.

► **Encadré 6.4. Congé de paternité pour les travailleurs domestiques masculins**

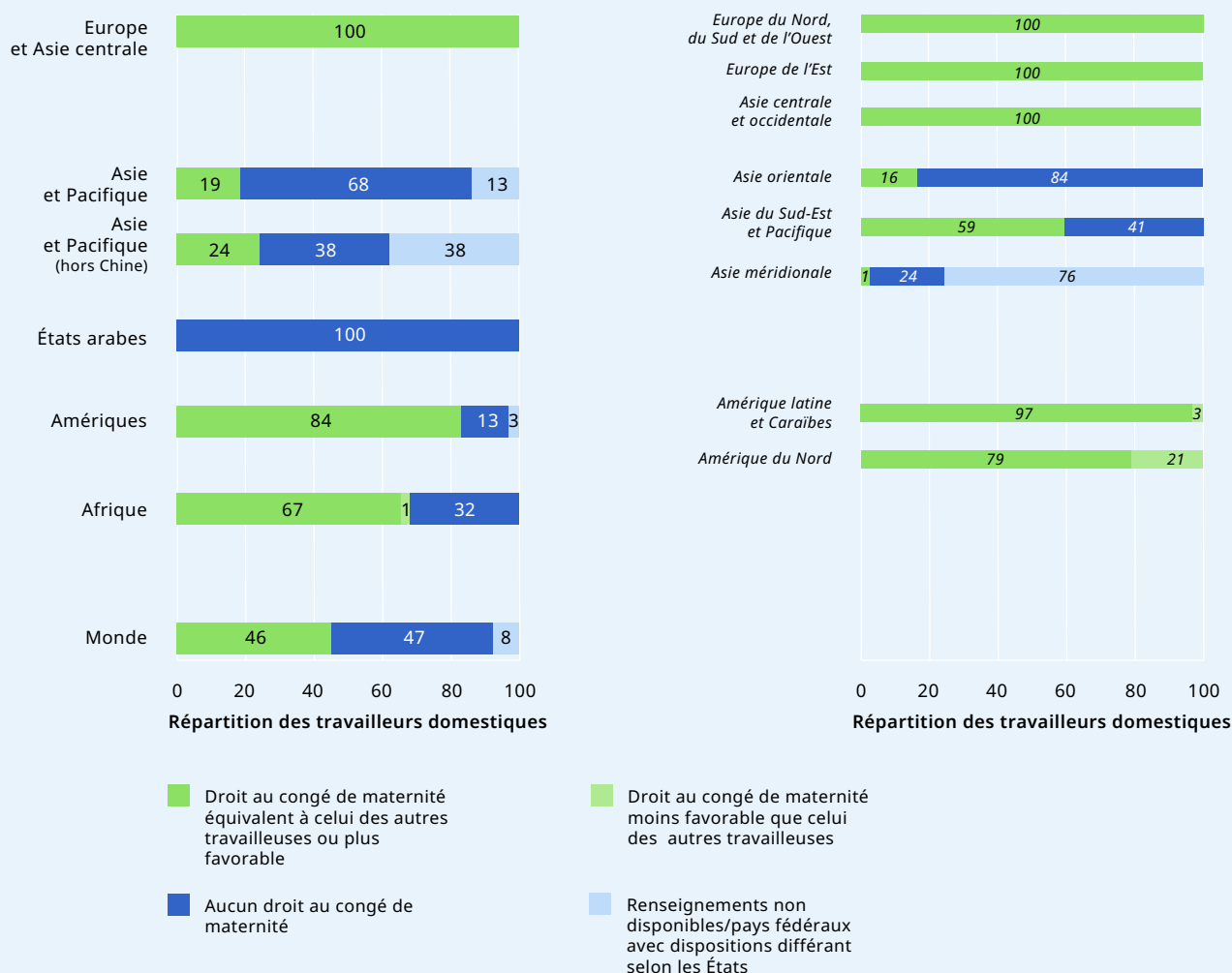
Comme nous l'avons présenté dans la première partie, une proportion non négligeable des travailleurs domestiques sont masculins. Les hommes représentent 63,4 pour cent des travailleurs domestiques dans les États arabes, 31,6 pour cent en Afrique, 21,6 pour cent en Asie et Pacifique, 15,4 pour cent en Europe et Asie centrale et 11 pour cent dans les Amériques. Si la grossesse n'est pas une condition masculine, le congé de paternité reste un droit qui permet aux hommes de nouer des liens avec leurs enfants et de partager les responsabilités en termes de soins au sein du foyer. Le congé de paternité a également été lié à des résultats sur le marché du travail plus égalitaires entre les sexes (OIT, 2018a). Bien qu'un examen systématique du congé de paternité n'ait pas été réalisé pour ce rapport, plusieurs des pays examinés prévoient un congé de paternité qui serait applicable aux travailleurs domestiques masculins. En Europe et Asie centrale, où les travailleurs domestiques semblent être inclus dans le champ d'application des lois générales sur le travail, plusieurs pays ont des dispositions explicites en matière de congé de paternité. Par exemple, en Bulgarie, les pères ont droit à un congé de 15 jours pour la naissance d'un enfant à compter de la date de sortie de l'hôpital. Au Royaume-Uni, les pères ont droit à 1 à 2 semaines de congé de paternité légal s'ils sont le père biologique, le mari ou le partenaire de la mère et s'ils ont travaillé pour leur employeur pendant 26 semaines consécutives avant la fin de la 15^e semaine précédant la semaine de naissance du bébé.

Dans d'autres cas, des dispositions spécifiques faisant explicitement référence aux travailleurs domestiques ont été prises pour prolonger le congé de paternité. Aux Seychelles, par exemple, des dispositions spécifiques accordent 10 jours ouvrables consécutifs de congé de paternité payé (à prendre dans les quatre mois suivant la naissance) aux travailleurs domestiques masculins, ce droit étant applicable que le contrat de travail soit à durée indéterminée, à durée déterminée ou à temps partiel. En Uruguay, la loi n° 19161 de 2013 accorde aux nouveaux pères qui sont en règle avec leurs obligations en matière de sécurité sociale un congé de paternité payé pouvant aller jusqu'à 10 jours (plus 3 jours supplémentaires payés par l'employeur dans le cas des salariés) après la naissance de l'enfant.



En Amérique latine et dans les Caraïbes, où, par une combinaison de lois générales et de lois spécifiques, les référence explicites aux travailleurs domestiques sont plus fréquentes, 97,4 pour cent des travailleuses domestiques ont droit à un congé de maternité.

► **Figure 6.5. Droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques, par région, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, où, par une combinaison de lois générales et de lois spécifiques, les références explicites aux travailleurs domestiques sont plus fréquentes, on peut dire avec plus de certitude que la grande majorité (97,4 pour cent) des travailleuses domestiques ont droit à un congé de maternité. Les réformes juridiques menées au cours des dix dernières années dans des pays tels que le Brésil¹⁸,

le Salvador¹⁹ et le Pérou²⁰ ont contribué à établir ce niveau élevé de couverture. Les périodes de congé de maternité ont également fait l'objet d'une réforme générale dans plusieurs pays de la région, les mettant en conformité avec les repères définis dans la convention n° 183, notamment au Salvador (12-16 semaines), au Paraguay (12-18 semaines), au Pérou (13-14 semaines) et en Uruguay (12-14 semaines) (OIT, 2018a).

18 L'article 25 de la loi n° 150 de 2015 prévoit que le congé de maternité de 120 jours est le même que celui établi pour l'ensemble des travailleuses à l'article 392 de la loi sur la compilation du travail; en fait, la législation spécifique aux travailleurs domestiques fait explicitement référence à cette loi. Ce droit est également reconnu par l'article 7(XVIII) de la Constitution fédérale. En outre, le congé de maternité doit être autorisé et ne doit pas affecter l'emploi ou le salaire.

19 L'article 309 du Code du travail, modifié en 2015, prévoit que les travailleuses doivent prendre 16 semaines de congé de maternité (6 avant l'accouchement et 10 après). Il s'agit d'un droit constitutionnel au Salvador (article 42 de la Constitution), et toutes les travailleuses doivent le prendre. Le régime spécial de santé et de maternité des travailleurs domestiques de l'Institut salvadorien de sécurité sociale a été créé en 2010 par le décret exécutif n° 74. Contrairement au régime général, qui est obligatoire, le régime des travailleurs domestiques est volontaire.

20 La loi n° 31047/2020 sur les travailleurs domestiques renvoie aux lois générales sur le travail pour la protection de la maternité, y compris les congés (art. 17). Voir décret législatif n° 728 et loi n° 30367, qui modifie et élargit la protection de la maternité, 3^e disposition finale de la loi n° 27986 sur les travailleurs domestiques.

En Afrique, près d'un tiers des travailleuses domestiques n'ont pas droit au congé de maternité. Environ deux tiers bénéficient d'un droit au congé équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable grâce à des réformes menées dans plusieurs pays de la région.

En Afrique, près d'un tiers (32 pour cent) des travailleuses domestiques n'ont pas droit au congé de maternité. La majorité d'entre elles, soit 67 pour cent, bénéficient d'un droit au congé équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable, ce qui laisse 1 pour cent de travailleuses domestiques dont les conditions sont moins favorables. Les réformes menées dans plusieurs pays ont contribué au pourcentage élevé de couverture dans la région. Par exemple, au Maroc ²¹, un décret a été adopté en 2019 qui inclut le droit à 14 semaines de congé de maternité entièrement rémunéré pour les travailleuses domestiques. Aux Seychelles ²², depuis 2019, les travailleuses domestiques ont droit à 16 semaines de congé de maternité payé, qu'elles travaillent dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou à temps partiel. En Namibie ²³, le droit des travailleuses domestiques à 12 semaines de congé de maternité payé après six mois de service continu dans l'emploi, conformément au Code du travail, est réitéré dans les directives qui

accompagnent l'ordonnance sur les salaires de 2014 pour les travailleuses domestiques.

Les niveaux de couverture dans les États arabes et dans la région Asie et Pacifique sont nettement inférieurs. En effet, toutes les travailleuses domestiques sont exclues du congé de maternité dans les États arabes, et 67,6 pour cent en sont exclues en Asie et Pacifique. Bien que ce ne soit pas pris en compte dans les estimations, il convient de noter que plusieurs pays de ces régions interdisent la grossesse aux travailleuses domestiques ²⁴. Près d'un cinquième (19 pour cent) des travailleuses domestiques bénéficient des mêmes droits que les autres travailleuses. La plus forte proportion de travailleuses domestiques couvertes se trouve en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique, en grande partie grâce au droit au congé de maternité accordé aux travailleuses domestiques en Australie et aux Philippines ²⁵. Bien que la proportion de travailleuses domestiques bénéficiant d'une couverture en Asie orientale soit comparativement plus faible (16,4 pour cent), la sous-région comprend la majorité (59,4 pour cent) de toutes les travailleuses domestiques couvertes dans la région Asie et Pacifique. Le taux de couverture est en grande partie attribuable à la Chine ²⁶, où les travailleuses domestiques sous contrat de travail, qui sont couvertes comme des salariées par la loi, ont également droit à 98 jours de congé de maternité pour l'accouchement. Enfin, si les estimations ne montrent pas la couverture

Toutes les travailleuses domestiques sont exclues du congé de maternité dans les États arabes, et 67,6 pour cent en sont exclues en Asie et Pacifique.

21 Décret 2.18.686.

22 Règlement sur le travail domestique (2019), partie IV(13)(1).

23 Code du travail, section 26, et avis du gouvernement n° 258 de 2014.

24 À Singapour, par exemple, la loi sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère (annexe 4, partie VI, section 7), sous la rubrique «Conditions à respecter par le salarié étranger délivrées avec un permis de travail», stipule ce qui suit: «Si la salariée étrangère est une femme, elle ne doit pas tomber enceinte ou mettre au monde un enfant à Singapour pendant et après la période de validité de son permis de travail, à moins qu'elle ne soit titulaire d'un permis de travail et qu'elle ne soit déjà mariée à un citoyen singapourien ou à un résident permanent avec l'approbation du contrôleur, ou comme le contrôleur l'autorise dans tout cas particulier.»

25 Code du travail, art. 133, et RA 10361, section 30.

26 Dispositions spéciales sur la protection du travail des femmes employées de 2012.

des travailleuses domestiques dans les États fédéraux, il convient de noter l'extension du congé de maternité aux travailleuses domestiques au Pendjab (Pakistan), où elles ont droit à 6 semaines de congé de maternité²⁷. À ces exceptions près, les autres travailleuses domestiques sont exclues de tout droit au congé de maternité.

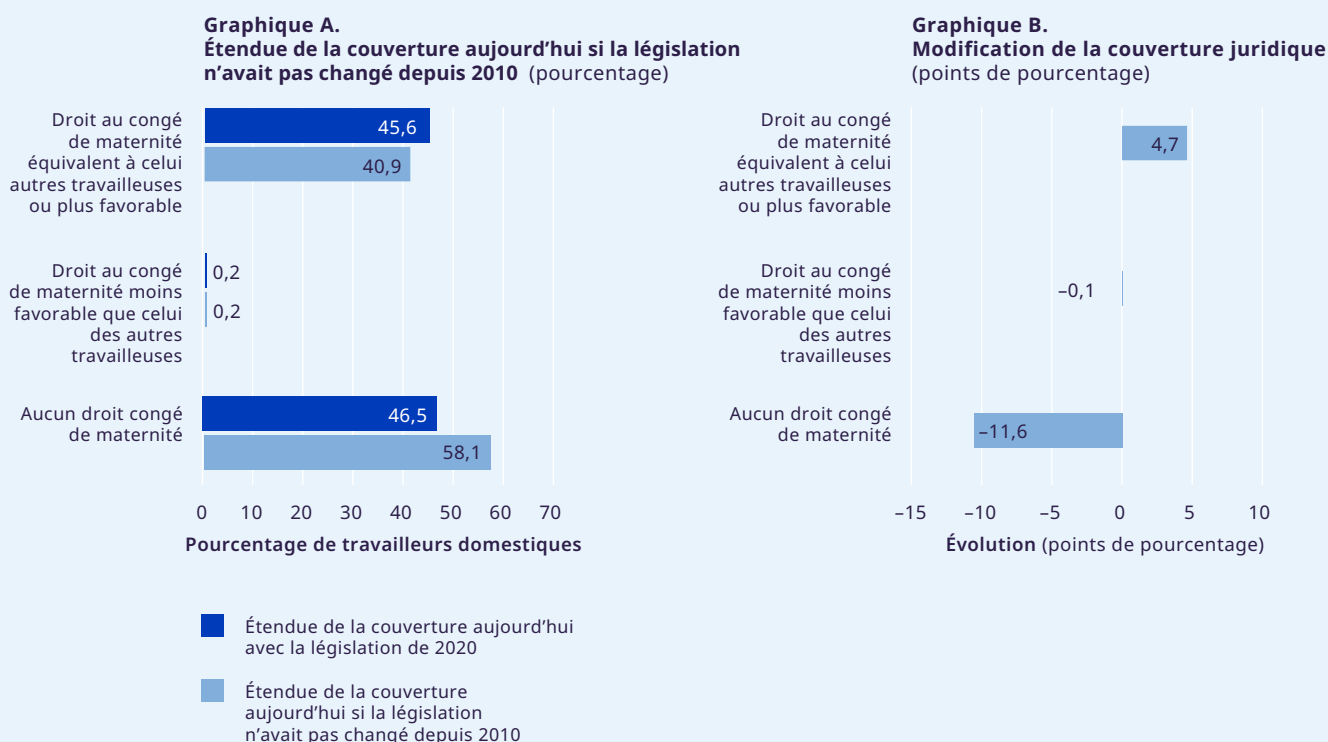
Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Au cours des dix dernières années, plusieurs pays ont étendu ou accru le niveau de couverture des travailleuses domestiques en matière de congé de maternité, ce qui s'est traduit par une augmentation faible mais notable en points de pourcentage des travailleuses domestiques qui bénéficient désormais de cette couverture. Depuis 2010, le BIT estime à 4,7 points de pourcentage l'augmentation de la proportion de travailleuses domestiques qui bénéficient d'un droit au congé

27 Loi sur les travailleurs domestiques du Pendjab, 2019, art. 6.

Depuis 2010, plusieurs pays ont étendu ou accru le niveau de couverture des travailleuses domestiques en matière de congé de maternité, ce qui s'est traduit par une augmentation de 4,7 points de pourcentage de la proportion de travailleuses domestiques qui bénéficient d'un droit au congé de maternité au moins équivalent à celui des autres travailleuses.

► Figure 6.6. Évolution du droit au congé de maternité pour les travailleuses domestiques depuis 2010



Note: Voir la figure 3.1. La variation des proportions de travailleuses domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États n'apparaît pas sur le graphique.

de maternité au moins équivalent à celui des autres travailleuses (figure 6.6). S'il n'y avait pas eu de réformes dans ce domaine, seules 23,6 millions (40,9 pour cent) de travailleuses domestiques bénéficieraient de l'égalité des droits en matière de congé de maternité, et 0,1 million (0,2 pour cent)

bénéficieraient de conditions moins favorables. En outre, 33,5 millions de travailleuses domestiques (58,1 pour cent) n'auraient pas droit au congé de maternité, ce qui représenterait une régression de près de 11,6 points de pourcentage par rapport à leur situation actuelle.

► Prestations de maternité en espèces

Étendue mondiale de la couverture juridique en 2020

La couverture juridique du congé de maternité est une première étape importante pour assurer la protection de la maternité, toutefois ce congé est difficile à mettre en œuvre sans prestations en espèces qui préservent la sécurité des revenus pendant le congé. Pour être en conformité avec la convention n° 183, ces prestations en espèces devraient s'élever à au moins deux tiers du gain antérieur de la travailleuse. Heureusement, les pays examinés ont tendance à accorder aux travailleuses domestiques des droits juridiques équivalents à ceux des autres travailleuses en ce qui concerne les prestations de maternité en espèces (bien que, comme nous le verrons dans la partie III du présent rapport, très peu de travailleuses domestiques bénéficient d'une couverture effective dans la pratique).

Parmi les pays pour lesquels des données sont disponibles, 68,5 pour cent offrent aux travailleuses domestiques des prestations de maternité en espèces dans la même mesure au moins qu'aux autres travailleuses (tableau 6.2). Néanmoins, 23,1 pour cent des pays excluent totalement les travailleuses domestiques des dispositions relatives aux prestations de maternité en espèces. Si cela reste une lacune importante dans la couverture, les tendances vont dans le sens d'une égalité de traitement de plein droit en ce qui concerne les prestations de maternité en espèces. Il faut souligner que, sur les 84 pays dont la législation prévoit une certaine forme de protection du congé de maternité, seuls 3 ne prévoient pas de prestations de maternité en espèces, ce qui indique une tendance forte à assurer la sécurité du revenu des travailleuses domestiques pendant leur congé de maternité.

► **Tableau 6.2. Droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, pays sélectionnés, 2010 et 2020**

	Pour les pays examinés en 2010				Pour tous les pays en 2020	
	Lois de 2010		Lois de 2020		Pour les pays examinés en 2010	
	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%	Nombre de pays	%
Droit aux prestations de maternité en espèces équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	52	69,3	51	68,0	74	68,5
Droit aux prestations de maternité en espèces moins favorable que celui des autres travailleuses	–	–	2	2,7	5	4,6
Aucun droit aux prestations de maternité en espèces	21	28,0	18	24,0	25	23,1
Renseignements non disponibles/pays fédéraux avec dispositions différant selon les États	2	2,7	4	5,3	4	3,7
Total	75	100,0	75	100,0	108	100,0

Le signe – indique une valeur nulle. Aucun des pays examinés n'appartient à cette catégorie.

Note: Voir la figure 3.1.

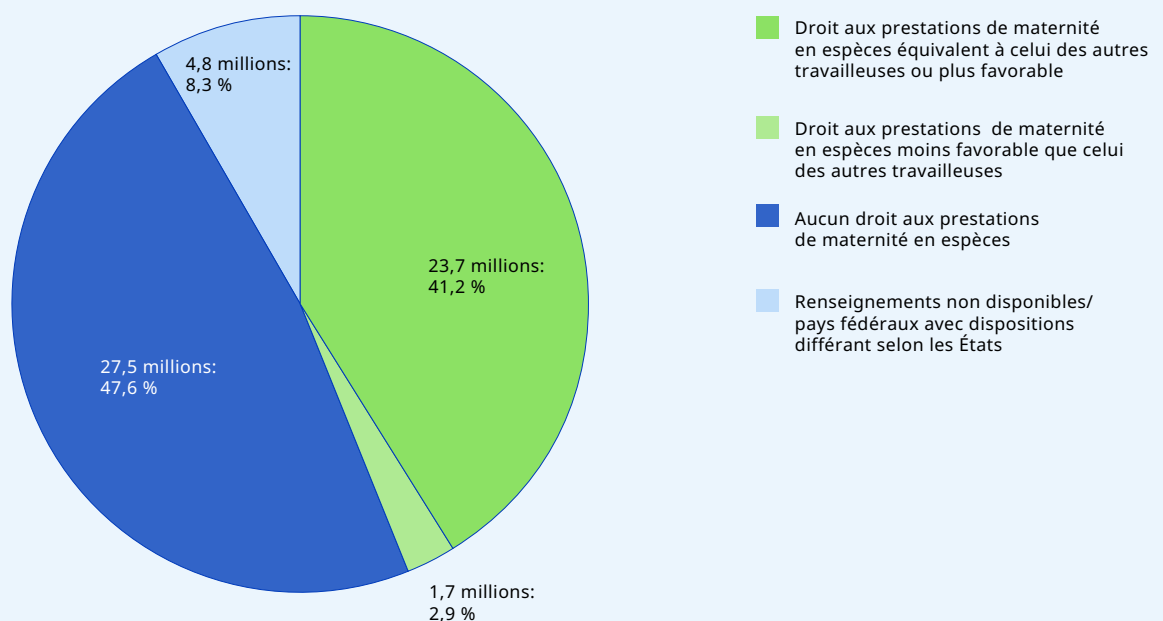
Une majorité de pays accordent donc aux travailleuses domestiques des droits équivalents en matière de prestations de maternité en espèces, et une minorité ne leur accorde aucun droit de ce type, le nombre de travailleuses domestiques étant réparti de manière égale entre ces deux groupes (figure 6.7).

Par conséquent, il y a dans le monde moins de travailleuses domestiques ayant le même droit aux prestations de maternité en espèces que les autres travailleuses (23,7 millions, soit 41,2 pour cent) que de travailleuses domestiques n'ayant aucun droit à ces prestations (27,5 millions, soit 47,6 pour cent). Cette contradiction manifeste est due en grande partie à la présence de très gros employeurs de travailleuses domestiques parmi les 25 pays qui excluent les travailleuses domestiques des prestations de maternité.

Ces chiffres indiquent également que les pays ont eu tendance soit à inclure, soit à exclure les travailleuses domestiques plutôt qu'à établir des droits différenciés. En effet, seuls 5 des 108 pays examinés en 2020 ont établi un droit à des prestations de maternité en espèces moins favorables pour les travailleuses domestiques.

► 68,5 pour cent des pays examinés offrent aux travailleuses domestiques des prestations de maternité en espèces dans la même mesure au moins qu'aux autres travailleuses.

► Figure 6.7. Droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, 2020 (pourcentage)



Note: Voir la figure 3.1.

Étendue régionale de la couverture juridique en 2020

La répartition régionale de la couverture suit en grande partie les dispositions relatives aux congés de maternité. Dans les États arabes, aucune travailleuse domestique n'a de droit légal à des prestations de maternité en espèces, alors que, en Europe et Asie centrale, toutes les travailleuses domestiques semblent avoir au moins les mêmes droits que les autres travailleuses dans ce domaine (figure 6.8). Dans certains pays, des réglementations spécifiques ou des mesures différentes ont réaffirmé ces droits pour les travailleurs domestiques. Par exemple, en Belgique ²⁸, les travailleuses domestiques sont reconnues par le régime de sécurité sociale depuis 2014, ce qui leur donne droit aux mêmes prestations de maternité que les autres salariées. En 2012, l'Espagne ²⁹ a modifié la couverture de sécurité sociale des travailleurs domestiques, en conséquence de quoi les travailleuses domestiques ont droit à 100 pour cent de leur salaire pendant leur congé de maternité, comme les autres salariées. En Bosnie-Herzégovine ³⁰, dans la République de Srpska comme dans la Fédération de Bosnie-Herzégovine, les travailleuses domestiques bénéficient d'un congé de maternité avec les prestations en espèces associées pendant un an, dans les mêmes

■ Dans les États arabes, aucune travailleuse domestique n'a de droit légal à des prestations de maternité en espèces, alors que, en Europe et Asie centrale, toutes les travailleuses domestiques semblent avoir au moins les mêmes droits que les autres travailleuses dans ce domaine.

conditions que toutes les travailleuses. Enfin, en Norvège ³¹, la réglementation sur les travaux ménagers, la surveillance et les soins au domicile ou au sein du foyer d'un employeur privé stipule que les travailleuses domestiques sont soumises aux lois générales du travail sur la protection de la maternité.

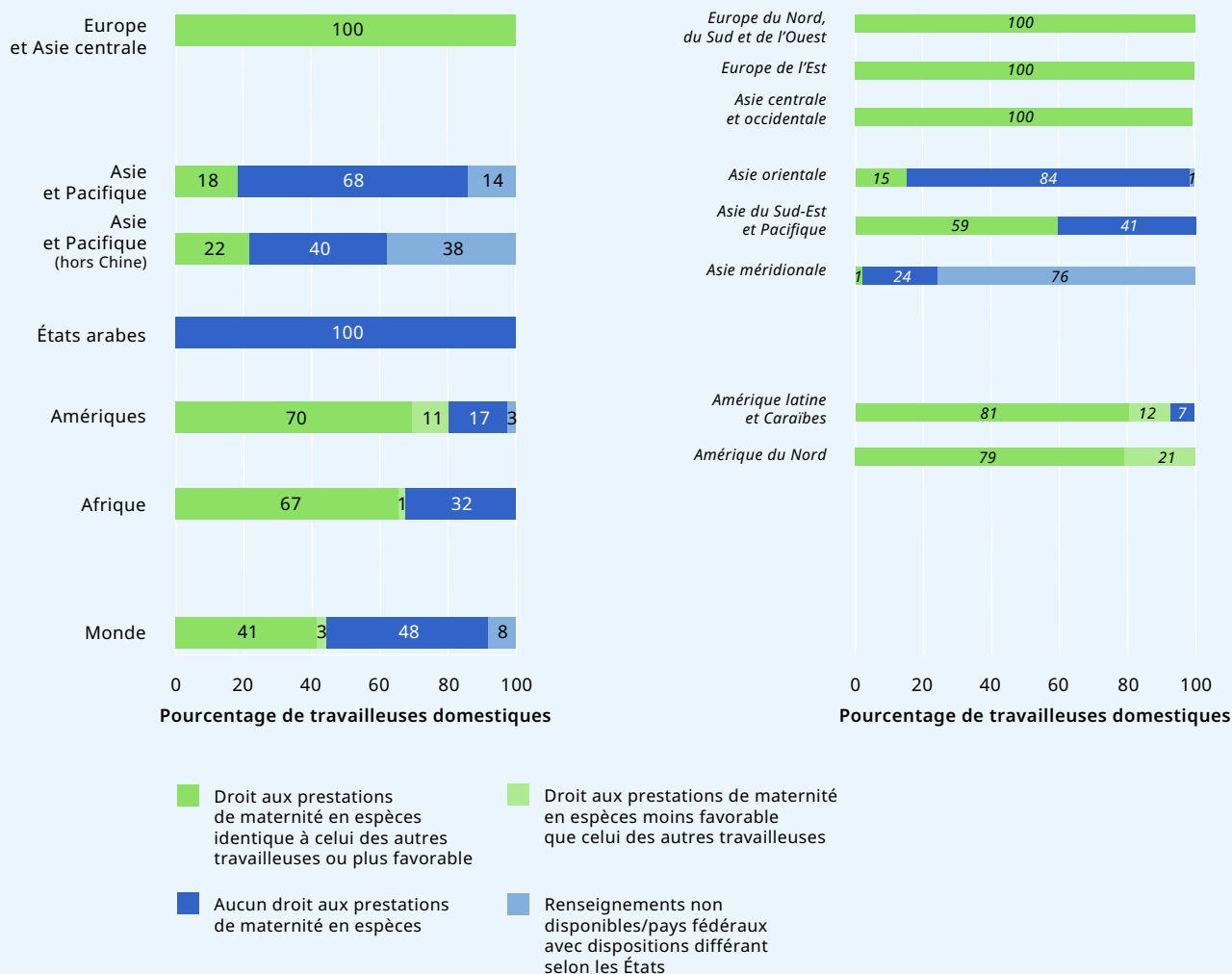
28 Arrêté royal du 13 juillet 2014, élargissant les dispositions de sécurité sociale aux travailleurs domestiques au même titre que les autres travailleurs, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2014.

29 Le régime spécial des travailleurs domestiques se trouve inclus dans le régime général, ce qui signifie que les articles 177 et suivants de la loi générale de sécurité sociale sont également applicables aux travailleurs domestiques. Cela est indiqué dans de nombreuses sources officielles. La travailleuse reçoit 100 pour cent de son salaire. Voir décret-loi royal 8/2015, portant approbation de la loi générale de sécurité sociale.

30 Loi sur le travail, art. 28 et 62.

31 Règlement sur les travaux ménagers, la surveillance et les soins au domicile ou au sein du foyer d'un employeur privé, 2002, section 1(3).

► **Figure 6.8. Droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, par région, 2020 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 3.1.

Dans les Amériques, 81 pour cent des travailleuses domestiques bénéficient d'une certaine forme de prestations de maternité en espèces. L'octroi de prestations inférieures à celles auxquelles les travailleuses ont droit en règle générale est l'exception plutôt que la règle, puisque seules 11 pour cent des travailleuses domestiques sont soumises à ces régimes. En Jamaïque ³², par exemple, les travailleuses domestiques ont droit à des prestations de maternité en espèces équivalentes au salaire minimum national de la période, alors que les autres travailleuses ont droit à 100 pour cent du salaire perçu au cours de la semaine de travail précédente. Pourtant, 17 pour cent des travailleuses domestiques ne bénéficient d'aucune prestation de maternité en espèces. Les tendances indiquent néanmoins une

Dans les Amériques, 81 pour cent des travailleuses domestiques bénéficient d'une certaine forme de prestations de maternité en espèces.

augmentation de la proportion de travailleuses domestiques ayant un droit légal à des prestations de maternité en espèces.

32 Section 9 de la loi sur l'assurance nationale, règlement de 1980 sur l'assurance nationale (prestations de maternité).

Plus récemment, au Mexique ³³, en 2018, la Cour suprême a estimé que l'exclusion des travailleurs domestiques de la sécurité sociale était anticonstitutionnelle. Une loi fédérale sur le travail adoptée en 2019 a donc établi que les travailleurs domestiques seraient inclus dans le régime de sécurité sociale obligatoire, y compris pour les prestations de maternité en espèces ³⁴.

En Afrique, 67,1 pour cent des travailleuses domestiques bénéficient de droits égaux à ceux des autres travailleuses en ce qui concerne les prestations de maternité en espèces.

En Afrique, la plupart des travailleuses domestiques (67,1 pour cent) bénéficient de droits égaux à ceux des autres travailleuses en ce qui concerne les prestations de maternité en espèces. Cela s'explique par le fait que la plupart des pays de la région offrent ce type de couverture aux travailleuses domestiques. En Angola ³⁵, par exemple, les travailleuses domestiques sont incluses dans les mêmes régimes de protection sociale qui couvrent les prestations de maternité en espèces. Néanmoins, il reste environ un tiers des travailleuses domestiques qui ne sont pas couvertes par ces prestations.

Enfin, en Asie et Pacifique, moins d'un cinquième (18,1 pour cent) des travailleuses domestiques ont droit à des prestations de maternité en espèces égales à celles des autres travailleuses. Cette proportion n'est pas beaucoup plus élevée si l'on

exclut la Chine (21,6 pour cent). Comme c'était le cas pour le congé de maternité, le pourcentage relativement élevé de travailleuses domestiques qui semblent avoir droit aux prestations de maternité en espèces en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (59,5 pour cent) est attribuable à l'Australie et aux Philippines. La taille de la population de travailleuses domestiques dans cette sous-région est toutefois plus faible qu'en Asie orientale, où 14,8 pour cent des travailleuses domestiques sont couvertes. Là encore, ces résultats sont en grande partie liés à la Chine, où les travailleuses domestiques travaillant pour des entreprises de services domestiques sont considérées comme des salariées aux termes de la loi et ont donc droit aux mêmes prestations de maternité en espèces ³⁶. On estime que, dans ce pays, 67,6 pour cent des travailleuses domestiques n'ont pas droit à des prestations de maternité en espèces, bien que le chiffre réel soit probablement encore plus élevé, car les 14,3 pour cent de travailleuses domestiques dans les pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États (Inde et Pakistan) n'ont pas non plus droit à ces prestations. On peut toutefois espérer un changement dans la région puisque, au Viet Nam ³⁷, les travailleuses domestiques ont récemment obtenu le droit à une allocation de maternité en vertu de la loi sur l'assurance sociale (art. 4).

En Asie et Pacifique, 18,1 pour cent des travailleuses domestiques ont droit à des prestations de maternité en espèces égales à celles des autres travailleuses.

³³ Amparo directo 9/2018.

³⁴ Loi fédérale sur le travail, art. 337(IV); et loi sur la sécurité sociale, art. 12, tel que modifié en juillet 2019 afin d'inclure les travailleurs domestiques dans son régime obligatoire. Selon l'article 11 de la même loi, le régime obligatoire inclut les prestations de maternité.

³⁵ Décret 155/16, art. 9.

³⁶ Les dispositions spéciales sur la protection du travail des salariées de 2012 stipulent que, pendant le congé de maternité, la salariée recevra une allocation de maternité si elle est couverte par l'assurance-maternité; si elle n'est pas assurée, l'employeur lui versera le même salaire qu'elle percevait avant de prendre son congé (art. 8).

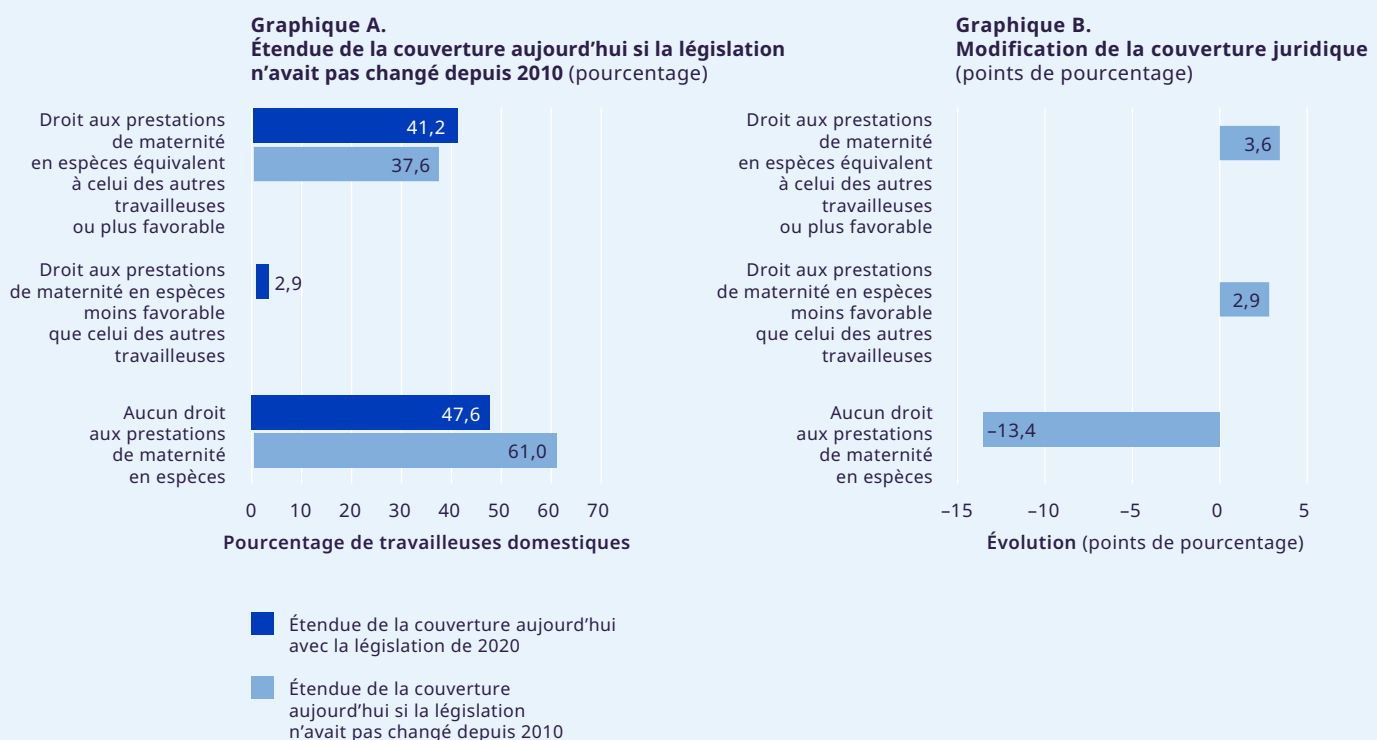
³⁷ Le décret 27 de 2014, art. 28, prévoit que le Code du travail et les autres documents directeurs s'appliquent aux questions qui ne sont pas mentionnées dans le décret. L'article 139 du nouveau Code du travail de 2019 stipule que les salariées ont droit à un congé prénatal et postnatal de 6 mois et que la salariée a droit aux prestations de maternité, comme le prévoit la loi sur l'assurance sociale. La loi sur l'assurance sociale inclut l'allocation de maternité parmi les prestations qu'elle protège dans le cadre de son régime obligatoire (art. 4) et qu'elle étend à toutes les salariées qui sont citoyennes vietnamiennes.

Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Au cours des dix dernières années, seuls quelques pays ont étendu ou accru le niveau de couverture des travailleuses domestiques en matière de prestations de maternité en espèces, ce qui a entraîné une augmentation faible mais notable du nombre de travailleuses domestiques qui bénéficient aujourd'hui de cette couverture. Depuis 2010, le BIT estime qu'il y a eu une augmentation de 3,6 points de pourcentage pour les travailleuses domestiques couvertes par des prestations de maternité au moins égales à celles des autres travailleuses (figure 6.9). On constate également une légère augmentation (2,9 points de pourcentage) pour

Depuis 2010, la proportion de travailleuses domestiques ayant droit à des prestations de maternité en espèces sur un pied d'égalité avec les autres travailleuses a augmenté de 3,6 points de pourcentage.

► **Figure 6.9. Évolution du droit aux prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques depuis 2010**



Note: Voir la figure 3.1. L'évolution des proportions de travailleuses domestiques vivant dans des pays fédéraux dont les dispositions diffèrent d'un État à l'autre n'est pas indiquée.

les travailleuses domestiques dont les prestations de maternité sont moins favorables que pour les autres travailleurs. Toutefois, plutôt que d'une régression des droits, cette situation résulte de l'inclusion dans l'analyse de plusieurs nouveaux pays qui offrent des conditions moins favorables aux travailleuses domestiques qu'aux autres travailleuses en ce qui concerne les prestations de maternité en espèces. S'il n'y avait eu aucune

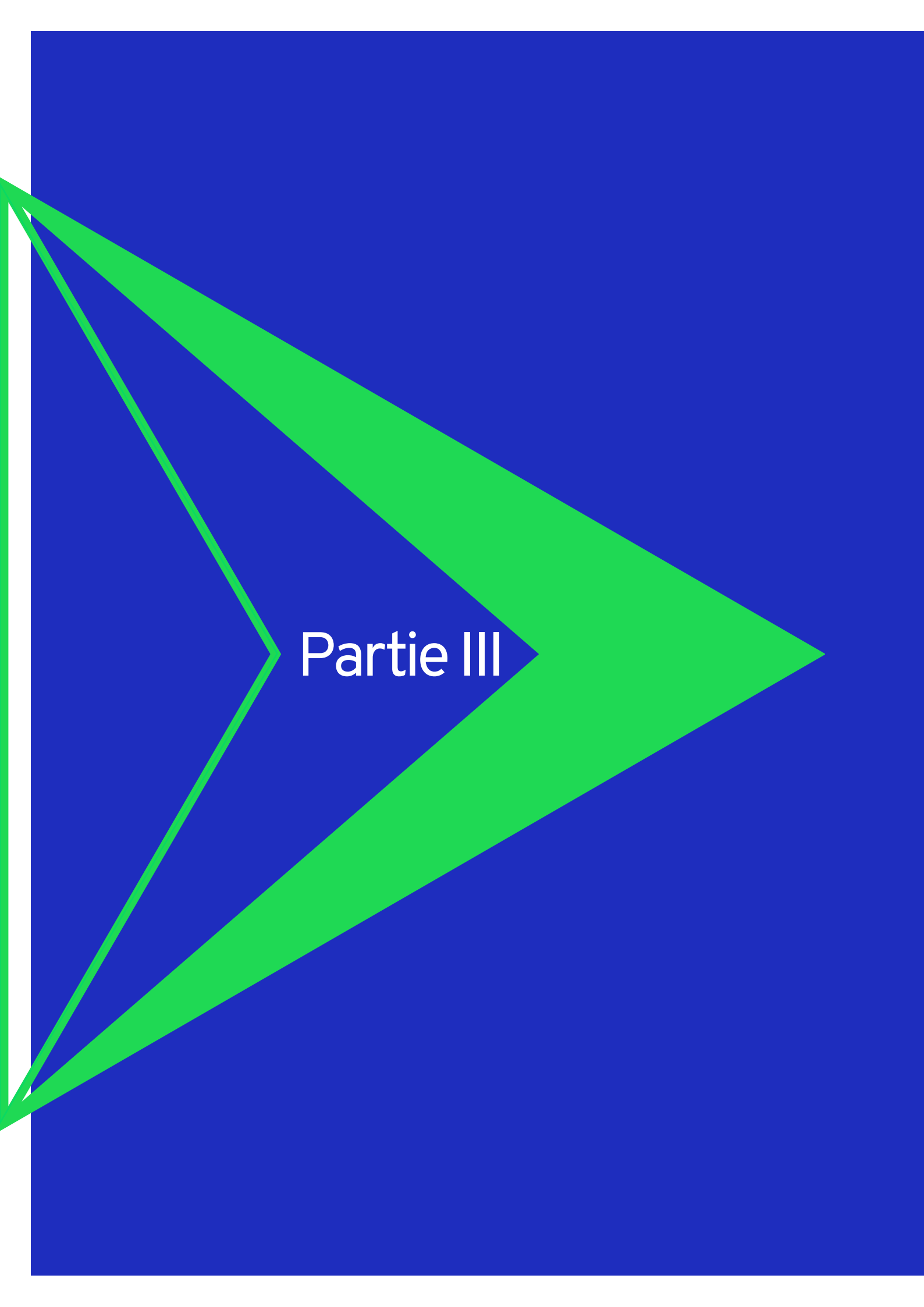
réforme dans ce domaine, seules 21,7 millions de travailleuses domestiques (37,6 pour cent) bénéficieraient de l'égalité des droits en matière de prestations de maternité en espèces. De plus, parmi l'ensemble des travailleuses domestiques, 35,2 millions (61 pour cent) n'auraient aucun droit aux prestations de maternité en espèces, soit une régression de 13,4 points de pourcentage par rapport à leur statut réel aujourd'hui.

► Résumé

D'après les données sur lesquelles s'appuie ce rapport, il apparaît que les récentes initiatives ont contribué à combler certaines lacunes dans la couverture en matière de sécurité sociale; cependant, seuls 6 pour cent des travailleurs domestiques ont légalement droit aux neuf branches de la sécurité sociale. La plus importante des lacunes de la couverture juridique concerne l'assurance chômage, 71 pour cent des travailleurs domestiques ne bénéficiant pas de ce droit légal. On observe une tendance à inclure les travailleurs domestiques dans le cadre des régimes généraux de sécurité sociale. Aussi, lorsqu'ils sont couverts par ces régimes, les travailleurs domestiques, y compris les migrants, ont droit aux mêmes branches de la sécurité sociale que les autres travailleurs; toutefois, cela ne signifie pas qu'ils en bénéficient aux mêmes conditions. De plus, la juste reconnaissance de la relation de travail, les dispositions de seuil et les conditions d'entrée limitent considérablement le nombre de travailleurs domestiques auxquels les lois de sécurité sociale pourraient effectivement s'appliquer.

En ce qui concerne le congé de maternité et les prestations de maternité en espèces pour les travailleuses domestiques, on peut dire qu'il existe une tendance à garantir ces droits légaux en visant l'égalité avec les autres travailleurs. Le congé de maternité et les prestations en espèces semblent également être attribués conjointement dans la plupart des cas.

Lorsque des mesures spécifiques sont décidées, elles sont souvent utilisées pour réduire les prestations de maternité en espèces; elles peuvent toutefois être utilisées pour réaffirmer les droits des travailleuses domestiques au congé de maternité et aux prestations de maternité en espèces et pour établir des conditions spécifiques qui pourraient faciliter leur accès à ces droits dans la pratique. Des progrès ont également été réalisés dans l'extension du congé de paternité dont les 24 pour cent de travailleurs domestiques masculins pourraient bénéficier. Pourtant, comme nous le montrons au chapitre 9, il est peu probable que les travailleurs domestiques, hommes ou femmes, jouissent effectivement de ces droits dans la réalité. La difficulté de garantir les droits des travailleuses domestiques en matière de prestations de maternité s'explique par de nombreux facteurs: les taux élevés d'informalité; les conditions d'entrée restrictives; les obstacles à l'enregistrement à la sécurité sociale; la faible capacité contributive des travailleuses et de leurs employeurs; l'absence de politiques de financement public ou de subvention des prestations de maternité, ou l'inadéquation de celles qui existent; les normes sociales omniprésentes et les perceptions selon lesquelles le travail domestique ne serait pas un véritable travail; à quoi s'ajoute le fait que les travailleuses domestiques appartiennent souvent à des groupes marginalisés victimes de discrimination. L'existence de cadres juridiques représente toutefois un premier pas important pour faire de ces droits une réalité pour les travailleuses domestiques.



Partie III

**Un travail
décent pour
les travailleurs
domestiques:
en faire
une réalité**

► Introduction

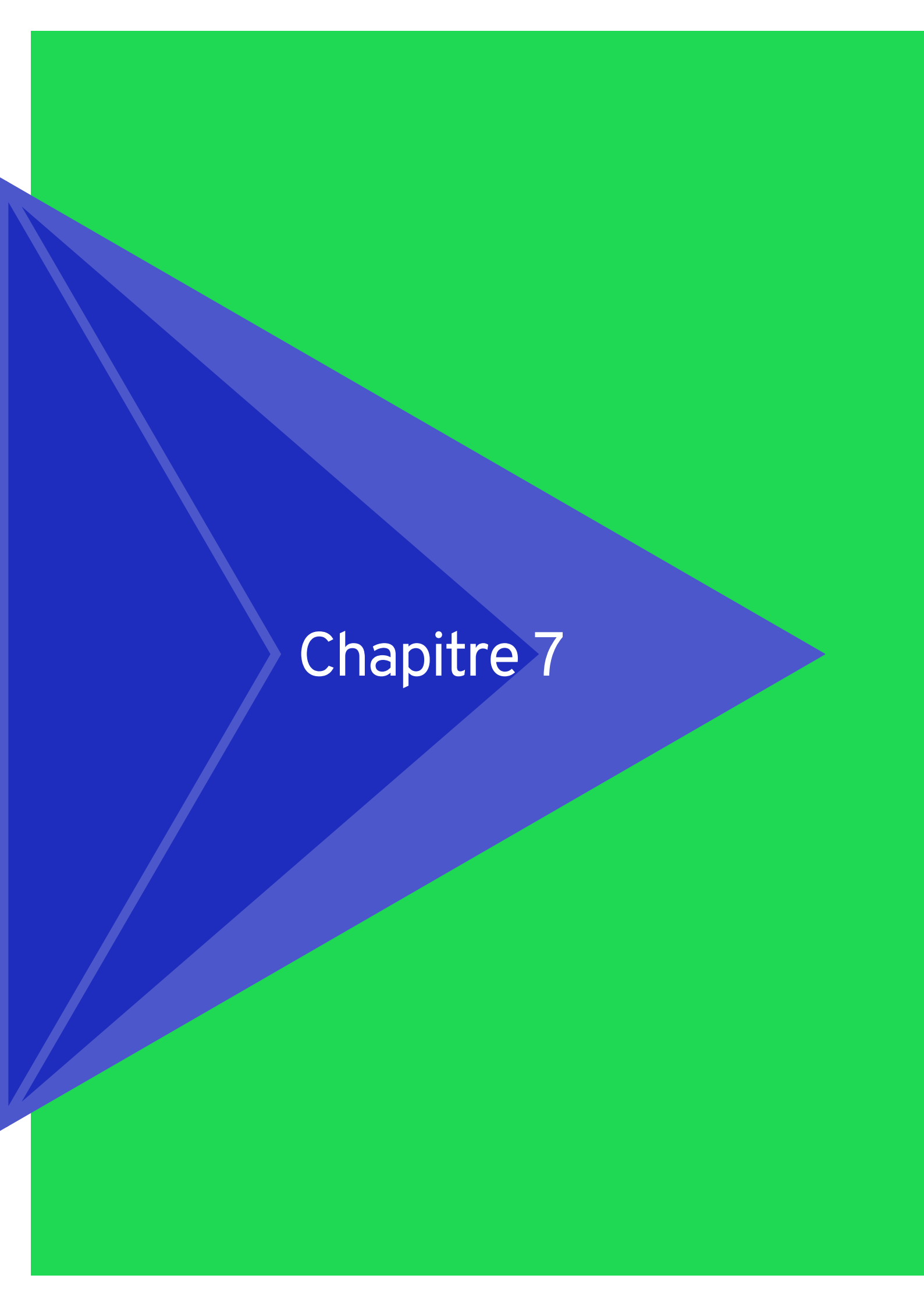
L'adoption de la convention n° 189 a marqué un tournant décisif pour les travailleurs domestiques, en les reconnaissant pour la première fois comme des travailleurs dotés de droits à part entière. Les progrès réalisés dans l'adoption de lois sur le travail au cours des dix dernières années ont été exposés dans la partie II du présent rapport.

Toutefois, faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques implique la mise en œuvre effective des dispositions prévues par la législation. Les chapitres de cette section montrent dans quelle mesure le travail décent est devenu une réalité pour les travailleurs domestiques, notamment en ce qui concerne le temps de travail, les salaires, la sécurité sociale, la sécurité et la santé au travail, la protection contre la violence et le harcèlement, tant avant que pendant la pandémie de COVID-19. Le fait d'occuper un emploi formel étant un facteur déterminant de l'accès à des conditions de travail et à une protection décentes, l'informalité et la formalisation font l'objet d'un chapitre spécifique. Chaque chapitre présente les données disponibles sur les conditions de travail réelles des travailleurs domestiques, avant de proposer des exemples de politiques et de pratiques mises en œuvre par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour combler les lacunes de mise en œuvre et parvenir à assurer un travail décent aux travailleurs domestiques.

Les conditions de travail des travailleurs domestiques

Les déficits de travail décent touchent tous les travailleurs domestiques, et en particulier ceux employés de manière informelle

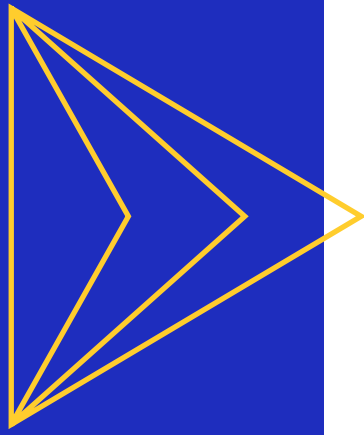


The background features a large green triangle pointing to the right, which is partially overlaid by a blue triangle pointing to the left. The blue triangle is composed of several overlapping layers, creating a sense of depth and movement. The text 'Chapitre 7' is centered within the blue triangle.

Chapitre 7

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner. A thin blue line starts in the lower-middle part of the green area and extends diagonally towards the bottom-right corner, parallel to the main diagonal.

Temps de travail, salaires et sécurité sociale



Au niveau mondial, 64 pour cent des travailleurs domestiques (61 pour cent des femmes et 69 pour cent des hommes) travaillent au-delà ou en deçà de la «durée normale de travail».

► Temps de travail

Il est de coutume de dire que la semaine de 40 heures n'existe pas dans le travail domestique et, en effet, les données suggèrent que les heures de travail typiques des travailleurs domestiques sortent du cadre de la durée normale de travail.

Comme indiqué au chapitre 4, le temps de travail est l'un des domaines dans lesquels les travailleurs domestiques sont confrontés à un déficit de couverture, notamment en ce qui concerne la durée hebdomadaire normale de travail. La révision ou l'adoption de lois concernant le temps de travail depuis l'adoption de la convention n° 189 a entraîné une augmentation de 21 points de pourcentage du nombre de travailleurs domestiques ayant un droit au repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs (avec un taux de couverture de 48,9 pour cent) et une augmentation de 12,6 points de pourcentage de ceux qui ont un droit égal aux congés annuels payés (avec un taux de couverture de 42,9 pour cent). En revanche, seuls 34,8 pour cent (26,3 millions) des travailleurs domestiques bénéficient d'une limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail aussi favorable que celle dont bénéficient les autres travailleurs (avec une augmentation de seulement 7,2 points de pourcentage).

Ces lacunes en matière de couverture juridique sont accentuées par des lacunes en matière de conformité qui font que les journées de travail des travailleurs domestiques sont soit très longues, soit très courtes. Les travailleurs domestiques sont surreprésentés dans ces deux cas extrêmes de volume de travail, en particulier ceux qui occupent



Il est de coutume de dire que la semaine de 40 heures n'existe pas dans le travail domestique et, en effet, les données suggèrent que les heures de travail typiques des travailleurs domestiques sortent du cadre de la durée normale de travail.

un emploi informel, comme nous le verrons plus en détail au chapitre 9. Qu'il s'agisse des femmes ou des hommes, et ce dans toutes les régions, le pourcentage de travailleurs domestiques dont la durée hebdomadaire de travail est normale (35 à 48 heures) est systématiquement inférieur à celui des autres salariés (figure 7.1).

Au niveau mondial, 64 pour cent des travailleurs domestiques (61 pour cent des femmes et 69 pour cent des hommes) travaillent au-delà ou en deçà de la «durée normale de travail», contre 46 pour cent pour les autres salariés. La situation est peut-être plus extrême dans les pays à faible revenu et dans les États arabes, où plus de 80 pour cent des travailleurs domestiques, en particulier les femmes, ne connaissent pas une durée de travail normale. Par rapport aux autres salariés, les travailleurs domestiques sont plus exposés à des durées de travail hebdomadaire très longues (plus de 60 heures) ou très courtes (moins de 20 heures), et ce dans l'ensemble des pays à faible revenu et à revenu élevé.

Si l'on ne considère que l'emploi principal, une proportion importante de travailleurs domestiques sont soumis à des durées de travail excessives. Près d'un tiers des femmes et jusqu'à 53 pour cent des hommes travaillent plus de 48 heures par semaine. Cette durée excessive peut s'expliquer par: de faibles salaires horaires, que les travailleurs domestiques compensent en travaillant plus longtemps; l'exclusion des travailleurs domestiques des dispositions légales sur le temps de travail; et les lacunes dans la mise en œuvre et le respect de la législation. La situation est particulièrement critique dans les États arabes, où 75 pour cent des travailleurs domestiques travaillent plus de 48 heures par semaine, et en Asie et Pacifique, où la moitié des travailleurs domestiques travaillent plus de 48 heures par semaine. Les horaires de travail ont également tendance à s'allonger progressivement pour les travailleurs domestiques qui viennent de pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure ou inférieure ou de pays à faible revenu. En ce qui concerne les durées de travail excessives, 14 pour cent des travailleurs domestiques travaillent plus de 60 heures par semaine dans le monde, contre 8 pour cent des autres salariés. À l'inverse, 12 pour cent des travailleurs domestiques travaillent moins de 20 heures par semaine, contre seulement 4 pour cent des autres salariés.

En revanche, en Europe et Asie centrale, ainsi qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes, les travailleurs domestiques travaillent nettement moins longtemps. En Europe et Asie centrale, 28 pour cent travaillent moins de 20 heures par semaine et 24 pour cent travaillent de 25 à 34 heures. Cela correspond à la tendance, dans cette région, à employer les travailleurs domestiques sur une base horaire pour quelques heures seulement par semaine. Une étude sur le temps de travail en France, par exemple, a révélé que les travailleurs domestiques directement embauchés par les ménages ont travaillé en moyenne 557 heures en 2014 (par rapport aux salariés, qui ont travaillé 1 404 heures) et qu'ils travaillaient en moyenne pour trois ménages¹. Ces chiffres indiquent à quel point le travail domestique est occasionnel par rapport à d'autres emplois: parmi les autres salariés de la région, 72,2 pour cent effectuent une semaine de travail typique de 35 à 48 heures, et seulement 5,6 pour cent travaillent moins de 20 heures par semaine.

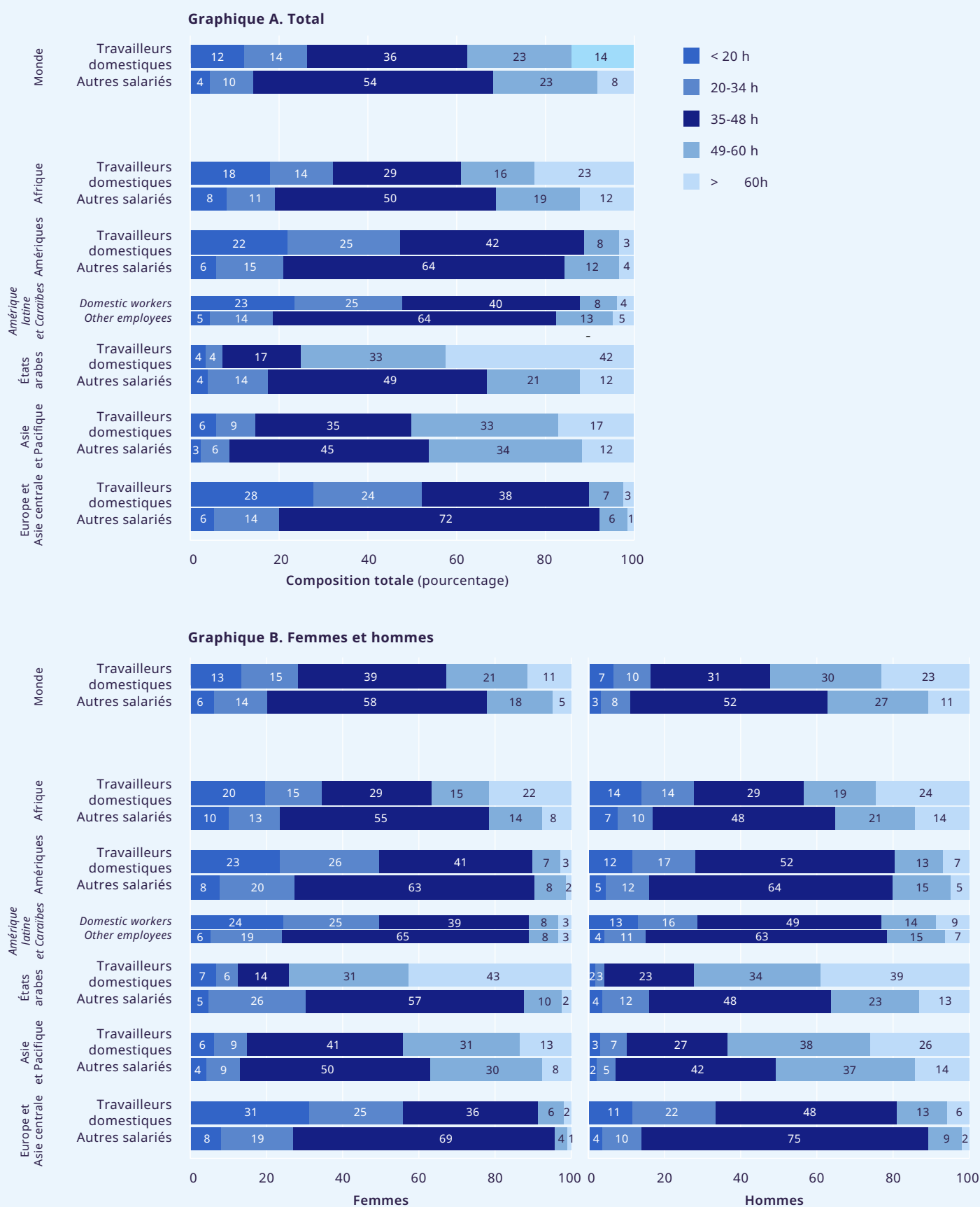
En Amérique latine et dans les Caraïbes, les conclusions du BIT corroborent d'autres recherches indiquant que les horaires des travailleurs domestiques se raccourcissent et qu'ils sont de plus en plus nombreux à travailler selon des horaires normaux. Selon les estimations du BIT, 39,9 pour cent des travailleurs domestiques travaillent de 35 à 48 heures par semaine et 47,9 pour cent travaillent moins de 35 heures, ce qui ne laisse qu'une petite minorité qui effectue

14 pour cent des travailleurs domestiques travaillent plus de 60 heures par semaine, contre 8 pour cent des autres salariés.

12 pour cent des travailleurs domestiques travaillent moins de 20 heures par semaine, contre seulement 4 pour cent des autres salariés.

1 Dares Analyses, n° 38, août 2018.

► **Figure 7.1. Modèle d'organisation du temps de travail pour les travailleuses et travailleurs domestiques par rapport aux autres salariés, par région, 2019** (pourcentage)



un grand nombre d'heures. Les autres salariés présentent une plus forte propension à travailler dans la fourchette moyenne de 35 à 48 heures, où l'on trouve 63,9 pour cent de tous les autres travailleurs et une proportion similaire parmi les femmes. Les recherches menées au niveau régional suggèrent que, ces dernières années, la proportion de travailleurs domestiques qui travaillent moins de 24 heures par semaine a augmenté. Cela traduit la tendance des employeurs à embaucher des travailleurs domestiques sur une base horaire ou journalière. La proportion de travailleurs domestiques travaillant jusqu'à 44 heures par semaine s'est également accentuée, en raison d'une diminution de la part des travailleurs domestiques qui travaillent plus de 45 heures par semaine. Cette tendance suggère un respect accru des législations nationales du travail dans la région (CEPAL, 2019).

Dans les pays à revenu élevé, la durée du travail tend aussi à être moyenne ou inférieure à la moyenne chez les travailleurs domestiques, en particulier chez les femmes. Pas moins de 41,9 pour cent des travailleurs domestiques travaillent de 35 à 48 heures par semaine, bien que le groupe le plus important (44 pour cent) travaille moins de 35 heures par semaine. Dans cette tranche de revenus, les travailleuses domestiques sont beaucoup plus susceptibles de travailler moins de 35 heures par semaine que leurs homologues masculins.

► Salaires

Comme on l'a vu au chapitre 5, des progrès significatifs ont été accomplis pour assurer une couverture légale du salaire minimum aux travailleurs domestiques, la majorité (65 pour cent) des pays, dans lesquels travaillent 26,5 millions de travailleurs domestiques (35 pour cent), offrant un salaire minimum légal équivalent à celui des autres travailleurs. En réalité, dans le monde entier, les travailleurs domestiques sont les salariés qui ont les plus faibles revenus. Les faibles salaires du travail domestique ont souvent été attribués à la sous-évaluation des tâches ménagères faites par les femmes et à l'idée que ce travail est peu qualifié ou effectué par des groupes tels que les migrants ou les personnes ayant un faible niveau d'éducation. Des arguments ont également été avancés selon lesquels les ménages qui emploient



Au niveau mondial, les travailleurs domestiques gagnent 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés.

Les travailleuses domestiques ne gagnent que la moitié du salaire mensuel moyen des autres salariées, ce qui est nettement inférieur à ce que gagnent leurs homologues masculins (67,3 pour cent).

Dans les pays à revenu élevé, les travailleurs domestiques gagnent 53 pour cent du salaire moyen, et environ la moitié d'entre eux travaillent moins de 35 heures par semaine, ce qui en fait les travailleurs domestiques les mieux payés à l'heure du monde.

L'Afrique est la région dans laquelle les travailleurs domestiques gagnent le moins par rapport aux autres salariés.

des travailleurs domestiques ne sont pas en mesure de payer des salaires plus élevés.

Cette section offre un éclairage sur les salaires réels des travailleurs domestiques et contribue à confirmer ou à infirmer certaines des explications les plus courantes concernant leurs niveaux de salaire. Sur la base de données provenant de 104 pays, qui représentent 77 pour cent de l'ensemble des salariés, une comparaison est faite entre les salaires des travailleurs domestiques et ceux des autres salariés de l'emploi informel et formel, ainsi que ceux des salariés formels aux niveaux mondial et régional. Pour produire les estimations mondiales et régionales, le salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques a été comparé au salaire mensuel moyen des autres salariés et au salaire mensuel moyen des autres salariés dans l'emploi formel. La différence est exprimée sous forme de ratio et non d'écart de rémunération. Aucune comparaison n'a été faite en ce qui concerne les salaires horaires, et les résultats n'ont pas été pris en compte pour certaines caractéristiques spécifiques, telles que le nombre d'heures de travail par mois. D'autres paramètres, comme l'instruction ou le fait que les travailleurs soient employés dans des zones urbaines ou rurales, n'ont pas non plus été pris en compte dans les estimations.

À partir d'un sous-ensemble plus restreint de pays, cette section examine ensuite la mesure dans laquelle la faiblesse des salaires peut être attribuée à des questions de genre et de niveau de compétences, ainsi que l'ampleur de l'écart de conformité au salaire minimum par rapport aux autres salariés. Dans cette section, contrairement à celle consacrée aux estimations mondiales et régionales, les salaires horaires et mensuels des travailleurs domestiques sont analysés en tenant compte de facteurs spécifiques. Enfin, nous étudions comment une couverture et un respect stricts du salaire minimum contribueraient à : a) réduire les inégalités de salaires entre les travailleurs domestiques et les autres salariés; et b) réduire les inégalités de revenus et la pauvreté relative au niveau des ménages.

Salaires réels

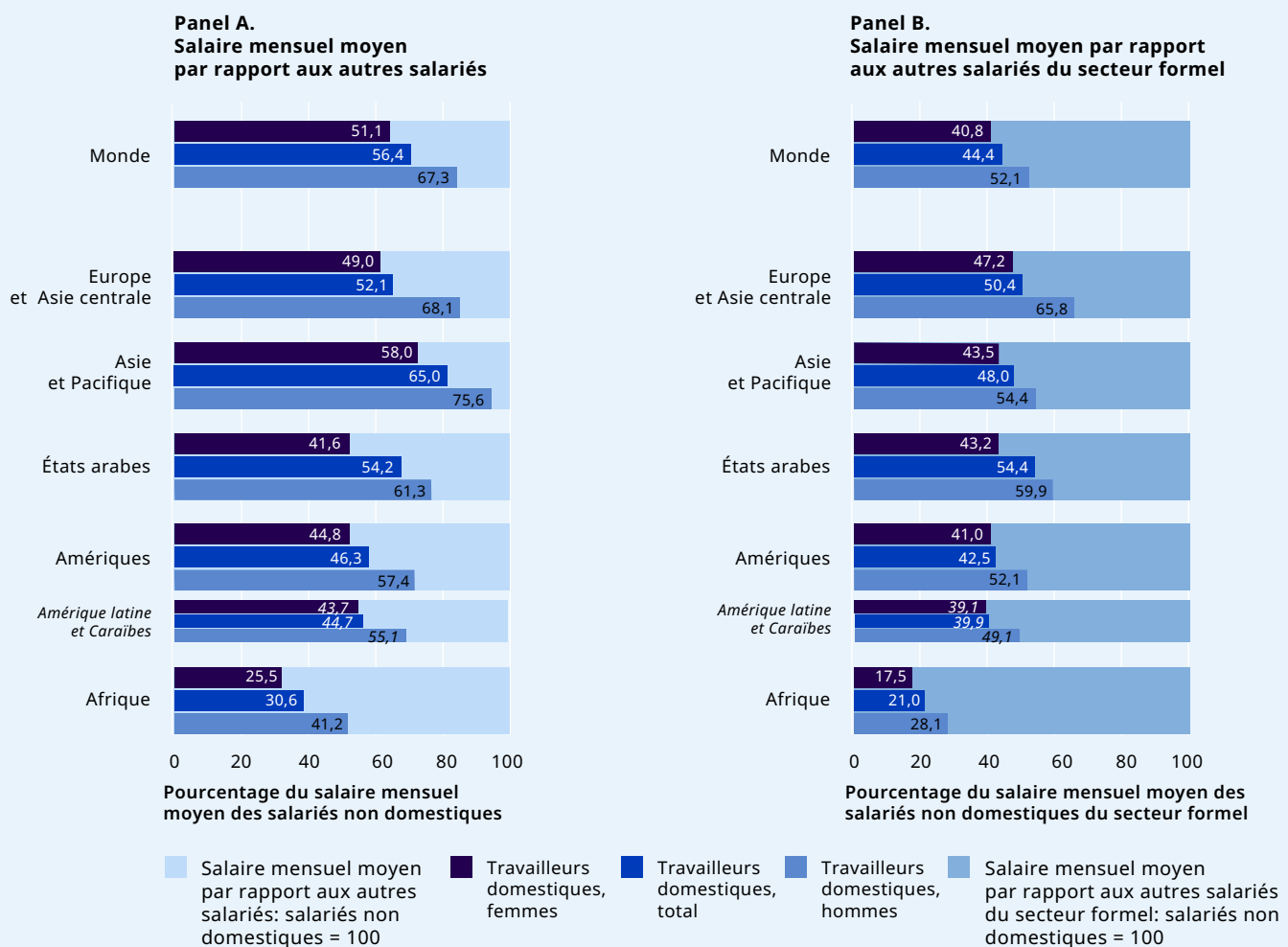
Au niveau mondial, les travailleurs domestiques gagnent 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés² (voir figure 7.2, graphique A). Les travailleuses domestiques ne gagnent que la moitié (51,1 pour cent) du salaire mensuel moyen des autres salariées, ce qui est nettement inférieur à ce que gagnent leurs homologues masculins (67,3 pour cent). Le salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques par rapport au salaire moyen des autres salariés augmente dans tous les groupes de revenus des pays, passant de 32,2 pour cent dans les pays à faible revenu à 59,7 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Dans les pays à revenu élevé, les travailleurs domestiques gagnent 53 pour cent du salaire moyen, leurs horaires sont généralement plus courts, et environ la moitié travaillent moins de 35 heures par semaine, ce qui en fait les travailleurs domestiques les mieux payés à l'heure du monde.

L'Afrique est la région dans laquelle les travailleurs domestiques gagnent le moins par rapport aux autres salariés. Ils ne gagnent que 30,6 pour cent du salaire moyen des autres salariés. Pourtant, comme nous l'avons vu dans la section précédente, leurs horaires sont souvent excessifs, et 23 pour cent travaillent en moyenne plus de 60 heures, contre seulement 12 pour cent des autres salariés (figure 7.1). Une situation similaire peut être observée dans les États arabes: les travailleurs domestiques gagnent 54,2 pour cent du salaire moyen, ce qui est relativement faible si l'on tient compte du fait que 75 pour cent d'entre eux travaillent en moyenne entre 49 et plus de 60 heures par semaine, contre 33 pour cent des autres salariés.

Dans les Amériques, les travailleurs domestiques gagnent 46,3 pour cent du salaire moyen des autres salariés. Bien que ce taux soit inférieur à celui de certaines autres régions, il est important de noter que seuls 11 pour cent des travailleurs domestiques des Amériques travaillent plus de 48 heures par semaine et que le groupe le plus important (près de la moitié) travaille en fait moins de 35 heures par semaine. En Europe et Asie centrale, la situation est relativement similaire,

2 Estimations basées sur les données de 104 pays, représentant 83 pour cent de l'emploi mondial, mais 77 pour cent du total des salariés, avec une faible représentation des États arabes (seuls 20 pour cent des salariés de la région sont représentés).

► **Figure 7.2. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques exprimé en pourcentage du salaire mensuel moyen des salariés non domestiques (emploi total et emploi formel), par genre et par région, 2019 (pourcentage)**



Note: Sur la base des données de 104 pays, représentant 83 pour cent de l'emploi mondial, soit 77 pour cent du total des travailleurs, avec une faible représentation des États arabes (seuls 20 pour cent des travailleurs de la région sont représentés). Pondéré par le nombre total de travailleurs domestiques en 2019. Les sources de données détaillées sont disponibles à l'annexe 3.

dans la mesure où les travailleurs domestiques gagnent 52,1 pour cent du salaire moyen des autres salariés, mais où seuls 10 pour cent d'entre eux travaillent plus de 48 heures par semaine et plus de la moitié travaillent moins de 35 heures par semaine. Ainsi, dans ces deux régions, les faibles salaires moyens des travailleurs domestiques sont plutôt à mettre en relation avec le faible nombre moyen d'heures qu'ils effectuent: 22 pour cent d'entre eux travaillent moins de 20 heures par semaine dans les Amériques, et 28 pour cent en Europe et Asie centrale (figure 7.1).

Enfin, si les salaires des travailleurs domestiques semblent être les plus élevés en Asie et Pacifique (65 pour cent des autres salariés), cela doit être lu à la lumière du grand nombre d'heures travaillées, en particulier par les travailleurs de l'emploi informel, qui représentent 84,3 pour cent du secteur (voir chapitre 9). Environ la moitié

des travailleurs domestiques travaillent plus de 48 heures par semaine en moyenne (figure 7.1).

Si les hommes représentent une minorité des travailleurs domestiques dans la plupart des régions, leurs salaires sont nettement plus élevés que ceux de leurs homologues féminines à l'échelle mondiale et dans toutes les régions. Les travailleurs domestiques masculins gagnent 67,3 pour cent du salaire moyen des autres salariés au niveau mondial. Selon les régions, ce chiffre varie de 41,2 pour cent en Afrique à 75,6 pour cent en Asie et Pacifique. À titre de comparaison, les travailleuses domestiques ne gagnent que 51,1 pour cent du salaire moyen des autres salariés dans le monde, ce chiffre variant entre 25,5 pour cent en Afrique et 58 pour cent en Asie et Pacifique. La nature de ces écarts de rémunération sera étudiée plus en détail dans les sections suivantes de ce chapitre.

Le salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques est particulièrement faible par rapport au salaire mensuel moyen des autres salariés du secteur formel, aussi bien pour les femmes que pour les hommes (figure 7.2, graphique B). Le salaire mensuel moyen d'un travailleur domestique représente entre 21 pour cent en Afrique et 50,4 pour cent en Europe et Asie centrale de celui d'un travailleur non domestique dans l'emploi formel. La situation des travailleuses domestiques est encore plus critique, surtout en Afrique.

Les niveaux de salaire sont-ils faibles pour des raisons de genre et de compétences?

La faiblesse des salaires des travailleurs domestiques est souvent attribuée au fait que la main-d'œuvre est composée majoritairement de femmes et que le travail féminin est sous-évalué. À l'aide de microdonnées provenant de 39 pays, couvrant la plupart des régions du monde, cette section examine dans quelle mesure l'écart salarial peut être expliqué en partie par le genre et le niveau de compétences.

Le fait que la plupart des travailleurs domestiques soient des femmes a des répercussions sur leur revenu, puisque en moyenne dans le monde les femmes sont payées environ 20 pour cent de moins que les hommes (OIT, 2018c). Toutefois, le degré de féminisation des travailleurs domestiques n'est pas la seule condition qui fait qu'ils sont moins bien traités que les autres employés en termes de salaire. En effet, l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs ne diffère pas de manière significative de l'écart de rémunération entre les travailleuses domestiques et les autres travailleuses. Statistiquement parlant, si l'on prend en compte le genre, seuls 19 pays sur 39 présentent une réduction de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs (voir la comparaison entre les graphiques A et B de l'annexe 11, figure A11.1). Ce qui illustre que, si le travail domestique est un secteur féminisé, le genre n'est pas le principal facteur qui détermine les salaires particulièrement

faibles des travailleurs domestiques dans le monde.

Souvent, on considère également que les faibles salaires des travailleurs domestiques sont dus à leur faible niveau de qualification, qu'il soit réel ou perçu. On peut faire valoir que les salariés occupent un large éventail de professions, aussi bien qualifiées que non qualifiées, tandis que les travailleurs domestiques occupent principalement des professions qui sont statistiquement classées comme peu qualifiées. En comparant les travailleurs domestiques et les salariés peu qualifiés, on démontre que, lorsque l'on prend en compte les compétences professionnelles (voir annexe 11, figure A11.2), les travailleurs domestiques conservent un salaire horaire inférieur dans 19 des 39 pays examinés. Dans certains de ces pays, l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les salariés peu qualifiés reste important: par exemple, dans le cas de l'Espagne, le salaire horaire des travailleurs domestiques est inférieur de 24,6 pour cent au salaire horaire des salariés peu qualifiés (tous sexes confondus) et inférieur de 18,6 pour cent à celui des travailleuses peu qualifiées.

Ces estimations montrent qu'il existe des facteurs autres que l'écart de rémunération entre les sexes ou l'écart de qualification entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs qui déterminent les faibles rémunérations observées chez les travailleurs domestiques. Naturellement, ces résultats n'excluent pas la possibilité que les salaires des travailleurs domestiques soient faibles en raison d'une sous-évaluation du travail du soin à autrui, et ce précisément parce qu'il a traditionnellement été effectué par des femmes et non rémunéré. En outre, de nombreux autres déterminants qui ont été liés à leurs faibles salaires, tels que l'insuffisante régulation du marché du travail, les niveaux élevés d'informalité et le faible pouvoir de négociation (Razavi et Staab, 2010), peuvent être le reflet de préjugés sexistes. Enfin, comme nous l'aborderons plus loin, le fait que les travailleurs domestiques ne soient pas couverts ou soient insuffisamment couverts par les régimes de salaire minimum reste un facteur important pour expliquer le faible niveau de leurs salaires.

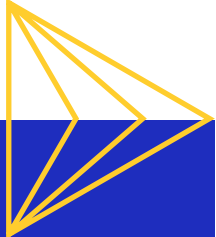
Effets du strict respect du salaire minimum sur les écarts de rémunération, les inégalités de revenus, les inégalités entre les ménages et la pauvreté relative

Le fait d'exclure les travailleurs domestiques du système de salaire minimum d'un pays ou de leur verser un salaire inférieur au salaire minimum correspondant va à l'encontre des objectifs de la politique elle-même, puisque l'objectif premier d'un salaire minimum est de protéger les travailleurs contre des salaires excessivement bas, comme l'indique le préambule de la convention (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima, 1970. De plus, de nombreux pays ont reconnu le potentiel d'un salaire minimum comme moyen de réduire les inégalités et la pauvreté, car, lorsqu'une telle politique est mise en œuvre, elle a le potentiel d'augmenter le revenu des 40 pour cent de ménages les plus pauvres de la population (voir OIT, 2020f). Si l'on considère que les ménages

de travailleurs domestiques constituent une fraction importante des ménages de la tranche inférieure de la répartition des revenus, leur exclusion du salaire minimum empêche aussi la politique du salaire minimum d'atteindre son plein potentiel en tant qu'outil efficace de réduction des inégalités et de la pauvreté relative au niveau national.

La question est donc la suivante: comment évoluerait la mesure des inégalités de salaires, des inégalités de revenus et de la pauvreté relative si les travailleurs domestiques étaient effectivement couverts par le salaire minimum légal correspondant et recevaient (au minimum) cette rémunération? Cette section explore le potentiel redistributif du salaire minimum en cas de strict respect d'une politique de salaire minimum s'appliquant aux travailleurs domestiques. Les estimations sont produites en simulant un scénario hypothétique dans lequel les travailleurs domestiques (observés dans les données) payés au-dessous du salaire minimum se voient attribuer le salaire minimum en fonction du nombre d'heures qu'ils effectuent³. Une fois l'attribution faite, nous observons le potentiel

3 L'application du taux horaire du salaire minimum permet d'inclure tous les travailleurs, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Dans les pays où le salaire minimum est élevé par rapport au salaire médian – en particulier lorsque le salaire minimum dépasse 67 pour cent de la médiane –, l'hypothèse d'un strict respect du salaire minimum semble irréaliste. Dans ces très rares cas parmi les 39 pays, la simulation du strict respect du salaire minimum est basée sur la fixation du salaire minimum à exactement 67 pour cent du salaire médian. La stratégie de simulation est identique à celle employée dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* (OIT, 2020f).



Dans plusieurs pays, bien que les travailleurs domestiques soient couverts par un salaire minimum, la proportion de ceux qui n'en bénéficient pas est trois ou quatre fois plus élevée que parmi les autres travailleurs.

du salaire minimum pour réduire les écarts de rémunération, les inégalités de salaires, les inégalités de revenus des ménages et la pauvreté relative (des ménages).

Les résultats montrent tout d'abord dans quelle mesure les salaires des travailleurs domestiques sont affectés par la non-conformité. La proportion de travailleurs domestiques payés moins que le salaire minimum dépasse celle des autres employés dans tous les pays sauf un, le Guyana (voir annexe 11, figure A11.3). Dans plusieurs pays, bien que les travailleurs domestiques soient couverts par un salaire minimum, la proportion de ceux qui n'en bénéficient pas est trois fois (État plurinational de Bolivie, Luxembourg et Uruguay) ou quatre fois (Italie, Philippines et Suisse⁴) plus élevée que parmi les autres travailleurs. En fait, dans l'ensemble des 39 pays, la proportion de travailleurs domestiques qui gagnent plus que le salaire minimum est nettement inférieure à celle des autres travailleurs, ce qui démontre que, dans le monde, les revenus des travailleurs domestiques se situent dans la tranche inférieure de la répartition des salaires.

Pour en revenir à notre scénario hypothétique dans lequel tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, gagnent le salaire minimum, la simulation montre que, si le salaire minimum était strictement respecté, l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs diminuerait dans 32 des 39 pays examinés. Dans le cas du Royaume-Uni, l'écart de rémunération passerait d'un nombre à deux chiffres (équivalent à 22 pour cent au niveau du salaire minimum) à un nombre à un chiffre simple (5,3 pour cent). Dans des pays comme la Suisse et l'Espagne, l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs diminuerait de 20 points de pourcentage ou plus, passant respectivement de 58,6 et 52,6 pour cent à 30 et 33 pour cent.

En revanche, lorsque l'on compare les écarts de rémunération entre les travailleurs domestiques et les salariés peu qualifiés, le strict respect du salaire minimum parmi tous les salariés donne des résultats mitigés. Dans certains pays (comme l'Italie, la Namibie, les Philippines et la Suisse), l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les salariés peu qualifiés augmente. Dans d'autres pays (comme la Pologne et la Roumanie), l'écart diminue, ce qui signifie que le salaire horaire des travailleurs domestiques est plus élevé que celui des autres salariés peu qualifiés. Dans des pays comme le Brésil, l'Équateur et les États-Unis, l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres salariés peu qualifiés est proche de zéro (voir figure 7.3).

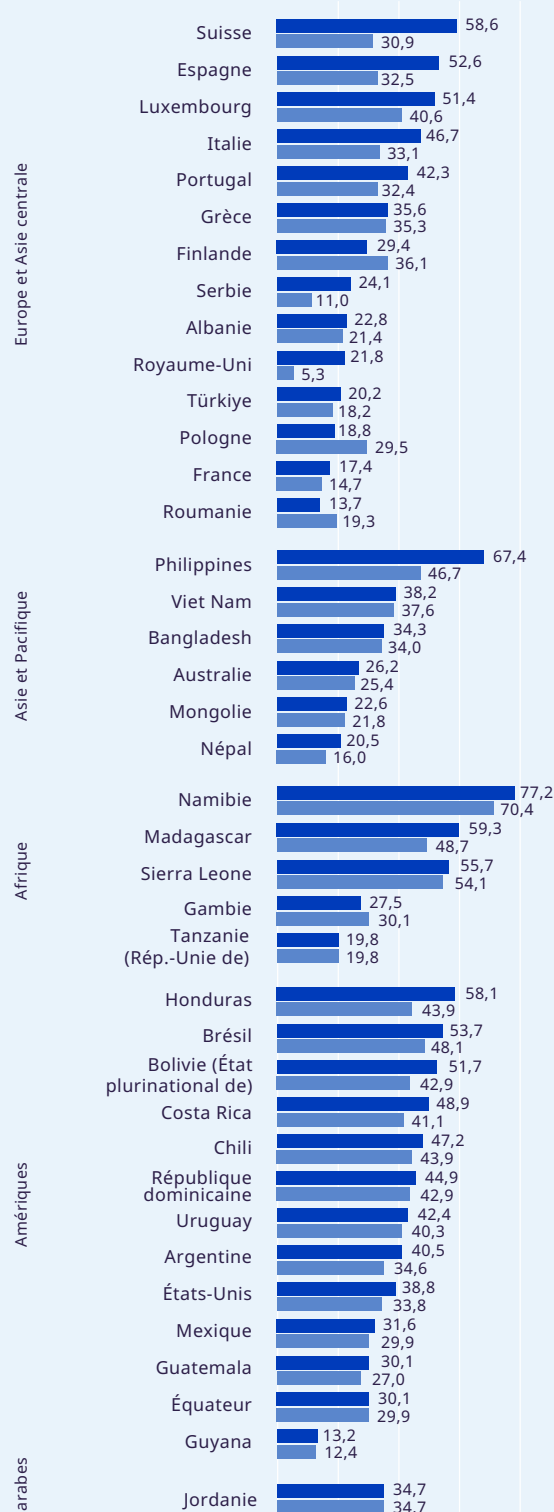
Enfin, la simulation a montré que le strict respect du salaire minimum chez les travailleurs domestiques contribuerait à la réduction globale des inégalités de salaires dans la plupart des 39 pays. Sauf dans quelques cas, principalement en Europe, la mise en œuvre effective et l'extension de la couverture du salaire minimum aux travailleurs domestiques ont pour effet visible et positif de réduire les inégalités de salaires. Au Honduras, où les 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés gagnent environ 91 pour cent de plus que les 40 pour cent les moins bien rémunérés, le strict respect du salaire minimum pour les travailleurs domestiques augmenterait les revenus des 40 pour cent de salariés les moins bien rémunérés, entraînant une baisse des inégalités de salaires de 91 à 75 pour cent. En admettant que tous les employés reçoivent au moins le salaire minimum, les inégalités de salaires diminueraient encore pour atteindre 32 pour cent. La réduction des inégalités de salaires obtenue en appliquant le strict respect du salaire minimum pour les travailleurs domestiques représenterait 26,8 pour cent de la réduction totale des inégalités de salaires si tous les travailleurs recevaient (au moins) le salaire minimum⁵.

4 La Finlande, l'Italie et la Suisse n'ont pas de salaire minimum légal pour tous les travailleurs. Cependant, la Finlande et la Suisse ont des salaires minima pour les travailleurs domestiques, et nous les considérons comme des planchers de référence pour tous les travailleurs de ces pays. Dans le cas de l'Italie, nous avons utilisé le salaire minimum appliqué au niveau national pour les travailleurs de l'agriculture comme plancher de salaire inférieur. Cela suit les mêmes hypothèses empiriques que celles appliquées dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19* (OIT, 2020f).

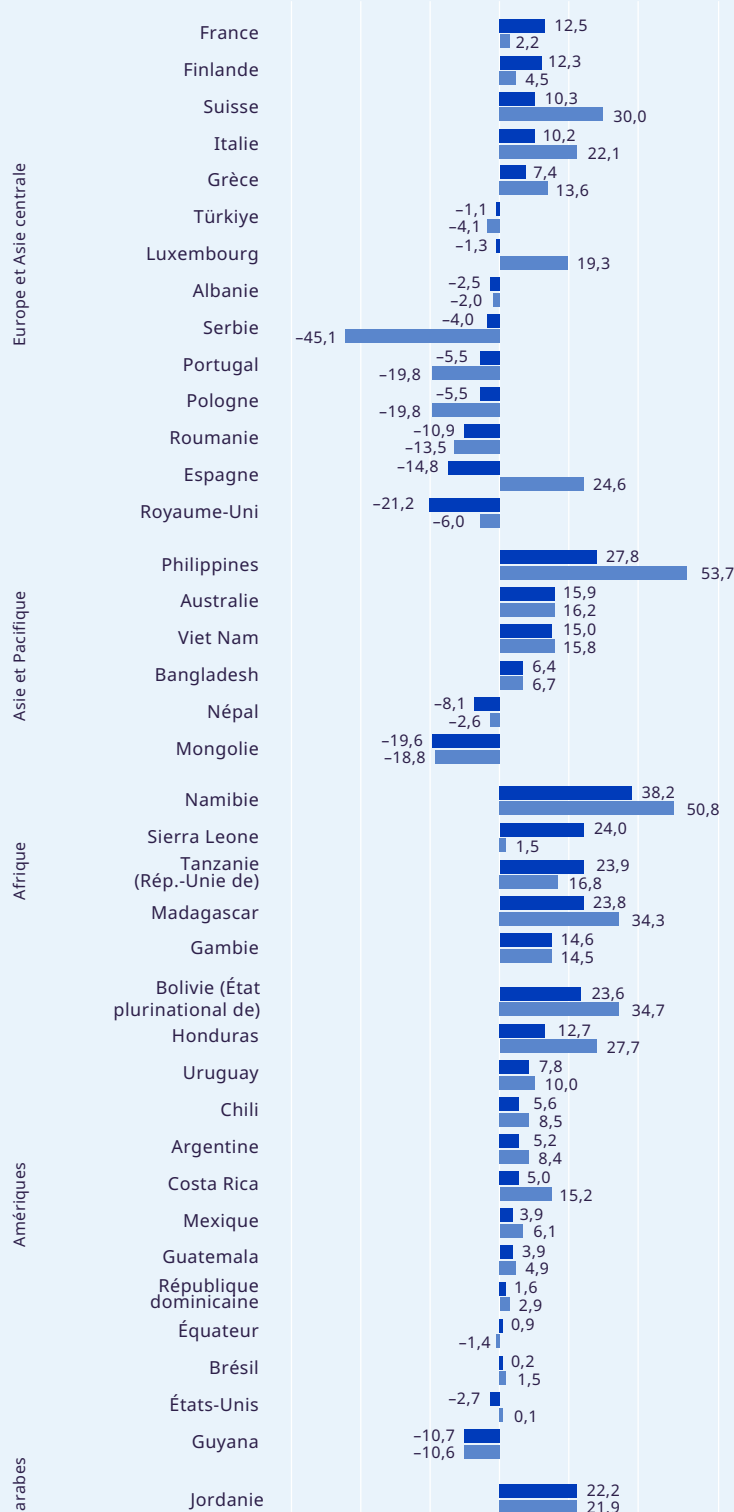
5 Afin d'estimer la contribution du strict respect du salaire minimum pour les travailleurs domestiques à la réduction des inégalités de salaires globale dans chacun des 39 pays, le ratio de Palma a été utilisé. Celui-ci consiste à estimer les revenus totaux des 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés par rapport aux 40 pour cent de salariés les moins bien rémunérés ou les plus pauvres de la population (pour plus de détails, voir l'annexe 11).

► **Figure 7.3. Variation des écarts de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres salariés suite à l'attribution aux travailleurs payés au-dessous du salaire minimum du salaire minimum correspondant (pourcentage)**

Graphique A.
Évolution de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres



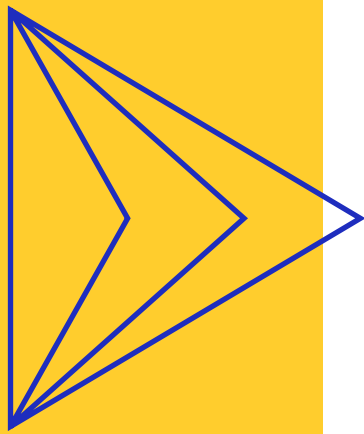
Graphique B.
Évolution de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques peu qualifiés et les autres



■ Revenus observés

■ Tous les travailleurs reçoivent au moins le salaire minimum

Note: Les estimations du BIT sur l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et chacun des groupes à comparer sont fondées sur la comparaison des salaires horaires à l'aide de la technique dite des «écarts de rémunération pondérés par les facteurs» (voir OIT, 2018e), qui consiste en une moyenne pondérée des écarts estimés parmi les groupes ayant en commun les éléments suivants: âge, instruction et vie en milieu urbain par rapport au milieu rural. Les estimations de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les employés peu qualifiés excluent le facteur «instruction». Les employés peu qualifiés sont ceux classés dans le groupe 9 selon la Classification internationale type des professions, 2008 (CITP-08). Enquêtes nationales auprès des ménages telles qu'énumérées à l'annexe 3, sauf indication contraire, comme suit: avec pour référence: a) l'étude sur les revenus des ménages et la dynamique du travail (HILDA) pour 2016 en Australie; et b) les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) pour 2018 en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, en Italie, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal, en Roumanie, au Royaume-Uni, en Serbie et en Suisse.



La mise en œuvre effective et l'extension de la couverture du salaire minimum aux travailleurs domestiques ont pour effet visible et positif de réduire les inégalités de salaires.

En résumé, l'extension du salaire minimum aux travailleurs domestiques dans les pays où ils ne sont pas couverts (comme le Bangladesh, la Gambie, le Honduras ou la Jordanie) et l'obtention d'un strict respect du salaire minimum constitueraient un pas important vers la réduction des inégalités de salaires au sein des pays et entre eux. C'est manifestement le cas dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, mais c'est aussi le cas dans le contexte européen, en particulier dans les pays d'Europe du Sud, où le strict respect du salaire minimum pour les travailleurs domestiques pourrait contribuer à réduire les inégalités de salaires de 8,8 pour cent en Espagne et de 11 pour cent en Italie et au Portugal (voir annexe 11, figure A11.4). Les salaires jouent un rôle clé dans la détermination des revenus des ménages et, par conséquent, dans les inégalités de revenus entre les ménages (OIT, 2014b). Les résultats d'une simulation réalisée dans 20 pays montrent que le strict respect de la couverture du salaire minimum réduirait sensiblement les inégalités entre les ménages dans 14 d'entre eux. Par exemple, en Équateur, avec les niveaux actuels de non-respect du salaire minimum, les 10 pour cent de ménages les plus riches gagnent 66 pour cent de plus que les 40 pour cent de ménages les plus pauvres. Si les travailleurs domestiques gagnaient tous le salaire minimum horaire, les inégalités entre les ménages se verraient réduites de 35 pour cent.

Il a également été démontré que le strict respect du salaire minimum avait un impact positif sur la pauvreté. Dans 6 des 12 pays pour lesquels des données sont disponibles en Europe, les risques de basculer dans la pauvreté sont plus élevés pour les ménages de travailleurs domestiques que dans l'ensemble de la population. En Italie par exemple, par rapport à la proportion globale de ménages vivant dans une pauvreté relative, il y a 17 points de pourcentage de plus de ménages de travailleurs domestiques. Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, la proportion de pauvreté relative est élevée dans tous les pays pour lesquels des données sont disponibles; dans certains de ces pays (Chili, Équateur, Guyana et Viet Nam), les données suggèrent que le niveau de pauvreté relative des ménages de travailleurs domestiques est inférieur au niveau de pauvreté relative globale. Dans presque tous les pays concernés, un strict respect du salaire minimum réduirait de manière efficace la pauvreté relative des ménages de travailleurs domestiques. Dans 10 pays, il contribuerait à réduire la pauvreté relative globale.

► Bonnes pratiques en termes de temps de travail et de salaires

Les travailleurs domestiques sont souvent soumis à des horaires excessifs pour un faible salaire. Ces conditions de travail sont partiellement dues à des lacunes dans la couverture juridique, à des niveaux de protection insuffisants et à des lacunes en matière de conformité.

Pour ceux qui ne bénéficient pas d'une couverture légale, les chapitres 4 et 5 traitent de plusieurs exemples de pays qui ont élargi la législation du travail respectivement dans les domaines du temps de travail et des salaires.

Pour ceux dont le niveau de protection est insuffisant, des mesures ont été prises pour offrir aux travailleurs domestiques le même niveau de protection que celui dont bénéficient les autres travailleurs en matière de temps de travail et de salaires. À cet égard, il est particulièrement important que les salaires et les horaires soient fixés de manière cohérente. Dans certains cas, le niveau auquel est fixé le salaire minimum n'est pas assez élevé pour protéger les travailleurs domestiques et leurs familles de la pauvreté. Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage, en particulier, sont exposés à certaines des pires conditions de travail, avec paiement en nature autorisé et salaires fixés sur une base mensuelle sans qu'il soit toujours tenu compte du grand nombre d'heures travaillées. Pour ceux qui effectuent très peu d'heures, les principales sources de vulnérabilité proviennent de la faiblesse de leurs revenus du travail, de leur éventuelle exclusion des lois sur le travail et la sécurité sociale et d'autres facteurs qui entravent leur accès aux prestations. Nous aborderons ces questions au chapitre 9.

Enfin, pour ceux qui bénéficient d'une couverture légale, les durées de travail excessives et la faiblesse des salaires évoquées dans ce chapitre démontrent à quel point il existe un écart de conformité en matière de temps de travail et de salaires. Il existe plusieurs raisons à cette non-conformité, que nous développerons plus en détail au chapitre 9.

En tant que telles, les bonnes pratiques examinées dans cette section se concentreront sur la manière de limiter efficacement le temps de travail des travailleurs domestiques qui effectuent un grand

nombre d'heures; fixer des niveaux de salaire appropriés, conformément à une durée de travail raisonnable; et promouvoir la conformité.

Garantir un salaire minimum juste et adéquat

L'un des principaux défis que représente la fixation d'un salaire minimum pour les travailleurs domestiques est de déterminer un niveau de salaire tenant compte du temps de travail réel, des besoins des travailleurs et de leurs familles et de la capacité de paiement des ménages. Les durées de travail excessives des travailleurs domestiques observées dans la première section du chapitre 7 suggèrent également que le niveau de salaire doit être fixé en cohérence avec les lois sur le temps de travail applicables. La durée de travail est intrinsèquement liée aux salaires. Les salaires minima sont généralement fixés par heure, par jour ou par mois. Ils sont aussi souvent fixés sur la base de limites légales à la durée normale de travail. Les travailleurs domestiques sont parfois soumis à une durée de travail hebdomadaire plus longue que celle applicable aux autres travailleurs, ce qui peut entraîner une sorte de pénalité salariale, même s'ils ont le même droit au salaire minimum. Au Guatemala, par exemple, les travailleurs domestiques sont couverts par le salaire minimum applicable aux travailleurs non agricoles, mais sont exclus des limites relatives à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale. Au Botswana ⁶, si l'on divise le salaire minimum mensuel fixé pour les travailleurs domestiques (1 000 pula par mois) par les limites légales imposées à leur durée normale de travail (fixée à un maximum de 60 heures par semaine), les travailleurs domestiques travaillant à plein temps gagneraient 4,17 pula par heure, alors que le salaire minimum horaire est de 6,77 pula pour les travailleurs de la plupart des industries. Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont particulièrement touchés, car la durée moyenne de leur travail est souvent beaucoup plus longue que celle des autres travailleurs. Leur salaire en espèces a également tendance à être inférieur lorsque la pratique dominante consiste à

6 Voir CRS, «CRS News Flash 8 août 2019 - BOTSWANA - Salaire minimum», 15 août 2019.

fournir une partie du salaire en nature, sous forme de nourriture et de logement.

Afin de s'assurer que le salaire minimum est en adéquation avec les heures travaillées, les gouvernements peuvent tenir compte du fait que les travailleurs domestiques ont droit à une limitation de leur durée hebdomadaire normale de travail, à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire et qu'ils bénéficient d'une protection contre les heures supplémentaires ou d'une compensation pour les heures supplémentaires. Pour rappel, parmi les pays examinés, la majorité de ceux dans lesquels les travailleurs domestiques ont droit au même salaire minimum que les autres travailleurs fixent les mêmes limites pour la durée de travail normale. Il existe une autre approche, qui consiste à fixer des salaires minima par mois et par heure. En Namibie⁷, par exemple, les salaires minima mensuels, hebdomadaires, journaliers et horaires des travailleurs domestiques ont été fixés par un conseil des salaires tripartite. Étant donné que les travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont en général ceux qui effectuent le plus grand nombre d'heures, des salaires minima distincts pour les travailleurs domestiques logés sur place et pour ceux qui ne le sont pas pourraient également être envisagés afin de tenir compte des durées moyennes respectives de leur travail. L'Italie⁸, par exemple, a établi des salaires distincts pour les travailleurs domestiques selon qu'ils sont logés sur place ou non, par le biais d'une convention collective.

Lors de la fixation d'un salaire minimum, la convention n° 131 recommande de prendre en compte les besoins des travailleurs et de leurs familles, ainsi que les facteurs économiques. L'évaluation des besoins des travailleurs et de leurs familles n'est pas différente pour les travailleurs domestiques et pour les autres travailleurs. Pour la réalisation de cette évaluation interviennent des paramètres tels que le seuil de pauvreté national et/ou international, la taille de la famille et le nombre de personnes qui travaillent au sein du ménage, le nombre de salariés touchant le salaire

minimum dans le ménage et le coût de la vie local (OIT, 2016d).

En ce qui concerne les facteurs économiques, dans le cas du travail domestique, des préoccupations sont parfois soulevées quant à la capacité des ménages à payer le salaire minimum. Afin d'estimer le caractère abordable de différents niveaux de salaire, des comparaisons peuvent être faites entre le coût moyen de l'embauche d'un travailleur domestique et le revenu total du travail dans la répartition du revenu du ménage. Pour ce faire, on peut utiliser les données des enquêtes nationales sur les ménages pour identifier le profil économique des ménages qui emploient des travailleurs domestiques, ainsi que la part de leur revenu disponible qu'ils peuvent allouer au travail domestique. Pour bon nombre des 39 pays examinés en détail dans le cadre de ce chapitre, le coût de l'embauche d'un travailleur domestique à plein temps, pour les 15 pour cent de ménages les plus riches en termes de revenus, se situe entre 1 et 20 pour cent du revenu du ménage (8 pour cent en moyenne)⁹. Le pourcentage que les ménages consacrent effectivement au travail domestique varie. Par exemple, une étude distincte sur la capacité de paiement des ménages au Costa Rica a révélé qu'en moyenne les ménages consacraient 4 pour cent de leur revenu au travail domestique. Cela reste stable dans toutes les catégories de revenus des ménages. Le pourcentage réduit des dépenses des ménages pour le travail domestique reflète le nombre moins important d'heures pour lesquelles les ménages engagent des travailleurs domestiques en fonction de leur revenu. Ce résultat suggère que les ménages demandent des heures de travail domestique en fonction de leur capacité de paiement. Si cela peut expliquer le nombre de travailleurs domestiques qui travaillent moins longtemps, cela limite également les effets potentiels des augmentations du salaire minimum sur l'emploi¹⁰.

La collecte de données sur le nombre de ménages qui emploient des travailleurs domestiques, leur répartition entre les tranches de revenus des ménages, le pourcentage du revenu des

7 Ordonnance sur le salaire du 15 septembre 2017 pour la fixation du salaire minimum et des conditions minimales d'emploi supplémentaires pour les travailleurs domestiques: loi sur le travail, 2007.

8 Voir site Web de DOMINA, <https://associazionedomina.it/ccnl/>.

9 Afin d'estimer le pourcentage d'augmentation des dépenses par rapport au revenu total du ménage, il s'agit tout d'abord d'exclure les ménages de travailleurs domestiques de l'ensemble des données prises en compte pour notre analyse avant de classer tous les autres ménages en fonction de leur revenu par habitant. Une fois cette opération effectuée, on procède à une estimation du coût moyen de l'embauche d'un travailleur domestique à plein temps, que l'on compare ensuite au revenu moyen des ménages à chacun des cinq centiles de la répartition du revenu des ménages.

10 Pour la méthodologie complète telle qu'elle est actuellement développée, ainsi que l'exemple du Costa Rica, voir OIT, *Minimum Wage Policy Guide*, chap. 8, note technique 1.

ménages consacré au travail domestique et la capacité de paiement des ménages peut aider à fixer un salaire minimum conforme aux objectifs d'une politique spécifique. Par exemple, cela peut aider à déterminer dans quelle mesure les ménages peuvent en moyenne se permettre une augmentation du salaire minimum. Une analyse approfondie des 39 pays examinés a révélé que, dans l'ensemble, si les ménages des 15 ou 20 pour cent supérieurs dans la répartition du revenu des ménages payaient au moins le salaire minimum, cela représenterait moins de 0,5 pour cent d'augmentation des dépenses par rapport au revenu total du ménage¹¹.

D'autres approches ont également été adoptées pour répondre aux préoccupations concernant la capacité financière et les potentiels impacts négatifs sur l'emploi. Par exemple, lorsqu'un salaire minimum national est nettement plus élevé que le salaire moyen dans le secteur du travail domestique, on craint parfois que l'extension du même niveau de salaire minimum aux travailleurs domestiques ne pousse les ménages à mettre fin à la relation de travail, à réduire les heures ou à sous-déclarer le nombre d'heures travaillées. Face à de telles situations, certains pays ont choisi d'adopter une approche graduelle pour étendre la couverture du salaire minimum. Au Chili, par exemple, où les travailleurs domestiques n'avaient auparavant droit qu'à 75 pour cent du salaire minimum national, les pouvoirs publics ont décidé en 2008 qu'ils devaient bénéficier du salaire minimum garanti. Afin de donner aux employeurs domestiques le temps de s'adapter à cette augmentation, le gouvernement a mis en œuvre une stratégie visant à éliminer l'écart sur trois ans. En 2011, après une augmentation progressive du salaire minimum garanti spécifique, les travailleurs domestiques ont également eu droit au salaire minimum général (OIT, 2016d, chap. 8).

Consultation des partenaires sociaux

Dans un nombre croissant de pays, les gouvernements collaborent avec les partenaires sociaux pour fixer un niveau de salaire minimum qui tienne compte des spécificités du secteur, notamment des horaires de travail, de la capacité de rémunération des ménages, des besoins des travailleurs et de leurs familles et

des différences régionales en matière de coût de la vie. En Argentine, par exemple, une loi sur le travail domestique a créé un organe national de négociation tripartite chargé de définir les niveaux de salaires et les conditions de travail, qui a conclu son premier accord sur le salaire minimum en 2015. Une caractéristique particulière de cet organe est la représentation du gouvernement par le biais des ministères du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, de l'économie et du développement social. Il a veillé à ce que le salaire minimum du secteur réponde aux besoins des travailleurs et des employeurs et reflète les réalités des différentes régions du pays. En effet, les travailleurs domestiques du sud de l'Argentine, où le coût de la vie est nettement plus élevé qu'ailleurs dans le pays, ont obtenu une augmentation de salaire proportionnellement plus importante (OIT, 2018d).

Dans un nombre restreint mais croissant de pays, ces salaires ont même été fixés par convention collective. La négociation collective peut aider à fixer les salaires à un niveau approprié convenu entre les travailleurs et les employeurs, qui pourrait être supérieur au salaire minimum légal lorsqu'un tel minimum existe. Bien que ces accords soient encore nouveaux dans le secteur du travail domestique, ils sont très prometteurs pour l'obtention de salaires adaptés au secteur. Ces accords ont également permis de fixer des grilles salariales qui tiennent compte des années d'expérience, des tâches effectuées et de la formation éventuellement acquise. À São Paulo, au Brésil¹², par exemple, une convention collective a été mise en place qui : a) fixe des salaires supérieurs au minimum fixé au niveau national; b) prévoit un salaire minimum journalier et mensuel pour assurer une protection adéquate des travailleurs domestiques travaillant sous les deux types de contrats; et c) inclut une grille de salaires pour les travailleurs domestiques logés sur place en fonction des tâches effectuées. Elle introduit également des mesures visant à limiter le temps de travail des travailleurs domestiques logés sur place (voir encadré 7.1).

L'Italie est l'un des rares pays dans lesquels les relations de travail dans le secteur du travail domestique sont définies par la législation et la négociation collective au niveau national. L'engagement des organisations d'employeurs et des syndicats à représenter les intérêts de leurs membres a conduit à la signature en 1974 de la première convention collective nationale pour

11 Bien que ces méthodes aient déjà été employées, elles sont actuellement en cours d'élaboration.

12 Convention collective de travail 2021/2022, signée le 1^{er} mars 2021.

le secteur du travail domestique. La convention collective nationale italienne, renégociée en dernier lieu en 2020, couvre près de 4 millions de personnes (travailleurs domestiques et familles/employeurs) (De Luca 2020). Elle stipule les salaires horaires et les primes pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et les jours fériés, ainsi que les différentes tâches et les niveaux respectifs de compétences et de rémunération. Elle fixe également des salaires minima spécifiques pour les travailleurs domestiques logés sur place, desquels aucune déduction ne peut être faite pour les paiements en nature tels que le logement et la nourriture¹³. Des systèmes similaires sont en place en Belgique et en France (Carls, 2013; OIT, 2015d).

Promouvoir la conformité par la sensibilisation, le renforcement des capacités et la tenue de registres

Une fois que des salaires minima et des temps de travail effectifs ont été établis, il reste à promouvoir et à faire respecter la convention. Parmi les défis à relever, citons le faible niveau de sensibilisation des travailleurs domestiques et des employeurs à la limitation légale du temps de travail et aux salaires applicables. Le contrôle du temps de travail des travailleurs domestiques exige une compréhension claire de la distinction entre le temps de travail, les périodes de repos et les périodes de disponibilité, ainsi qu'une délimitation claire des moments où le temps de travail commence et se termine, en veillant à ce que les travailleurs domestiques soient libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent, y compris en quittant la résidence de leur employeur lorsqu'ils ne sont pas de service. Des sessions de formation sur le temps de travail des travailleurs domestiques logés sur place ont été organisées, par exemple, dans l'État plurinational de Bolivie, aux Philippines, en République-Unie de Tanzanie et en Thaïlande. Ces sessions ont aidé les travailleurs domestiques à prendre conscience de leurs heures réelles de travail et des tâches effectuées et leur ont donné des outils pour comptabiliser leur temps de travail (OIT, 2014a).

Les feuilles de présence, les horaires de travail et les fiches de paie peuvent être des outils importants pour aider les travailleurs domestiques et les employeurs à parvenir à un accord sur les horaires de travail, la durée de travail et le salaire versé, comme le prévoit la recommandation n° 201 (paragr. 8). Ce sont également des outils importants pour le contrôle de la conformité, car ils constituent une trace écrite. Par exemple, un calendrier hebdomadaire a été élaboré pour les travailleurs domestiques et les employeurs dans les États arabes¹⁴. En Argentine, un syndicat de travailleurs domestiques (Syndicat des personnels auxiliaires des foyers privés) a également mis au point une application mobile qui comprend une calculatrice: les travailleurs et les employeurs indiquent le nombre d'heures travaillées, et la calculatrice estime le salaire hebdomadaire ou mensuel. Aux États-Unis, la réglementation a établi que les employeurs peuvent exiger des travailleurs domestiques logés sur place qu'ils enregistrent leurs heures et leurs salaires et les remettent à l'employeur, lequel est responsable de la tenue de ces registres¹⁵. Les directives exigent que l'employeur et le travailleur parviennent à un accord concernant les périodes de repos pour les repas, pendant la nuit et en dehors des heures de travail, en précisant que ces périodes doivent être d'une durée suffisante pour permettre aux travailleurs d'utiliser efficacement ce temps. Si la période est interrompue, elle doit être comptée comme du temps de travail.

Pour mettre en œuvre les salaires minima et la limitation du temps de travail, certains pays ont élaboré des contrats standard ou des contrats types, parfois dans le cadre de protocoles d'accord entre les pays d'origine et de destination pour couvrir les travailleurs domestiques migrants. Les contrats standard ou types sont particulièrement efficaces lorsqu'ils sont mis en œuvre au moment de l'embauche. Par exemple, en Zambie, un code de conduite a été élaboré par un groupe de travail technique tripartite, qui comptait des représentants des organisations de travailleurs domestiques et l'organisation des employeurs de travailleurs domestiques, en plus des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Le code de conduite est utilisé par les agences intermédiaires, qui s'y réfèrent lorsqu'elles fixent les conditions

13 Pour la convention collective complète, voir DOMINA, «CCNL».

14 Voir My Fair Home et OIT, «[Domestic Worker's Weekly Work Schedule](#)».

15 Fiche 79C, intitulée «Exigences en matière de tenue de registres pour les particuliers, les familles ou les ménages qui emploient des travailleurs domestiques en vertu de la loi sur les normes du travail équitable».

contractuelles au moment de l'embauche, négociant souvent des salaires supérieurs au salaire minimum et aidant à faire respecter les contrats. Les agences font état de salaires de 19 à 130 pour cent supérieurs au salaire minimum légal et d'un degré élevé de conformité, malgré l'absence d'application systématique (Fédération des employeurs de Zambie, 2011). Dans certains

cas, un syndicat de travailleurs domestiques établit des normes minimales et les met en œuvre par le biais d'un centre ou d'une école de formation auprès desquels les ménages peuvent directement embaucher des travailleurs domestiques, comme en Argentine et à Hong-kong (Chine) (valable uniquement pour les travailleurs domestiques locaux).

► Encadré 7.1. Brésil: convention collective de travail à São Paulo ¹⁶

À São Paulo, au Brésil, la première convention collective a été signée en 2017 entre le Syndicat des travailleurs domestiques de la municipalité de São Paulo (STDMS) et le Syndicat des employeurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP). L'accord, qui a été renégocié et conclu le 1^{er} mars 2021, comprend des dispositions qui accordent aux travailleurs domestiques de meilleures conditions de travail que celles incluses dans la loi n° 150/2015, notamment un salaire minimum supérieur au salaire minimum national, qui varie selon le rôle et la fonction du travailleur domestique, ainsi qu'un salaire minimum spécifique par jour pour le travail domestique calculé sur cette base. Il fixe également des périodes de repos hebdomadaire spécifiques pour les travailleurs domestiques logés sur place, des exigences de conservation des preuves de paiement des salaires, et la détermination des délais de paiement du salaire, des vacances et du treizième mois. L'accord le plus récent a introduit un régime d'assurance sociale (Bem+Familiar) qui offre une protection aux travailleurs et aux employeurs dans des situations critiques et qui est basé sur le paiement par l'employeur d'une prestation sociale mensuelle par travailleur.

En outre, les partenaires sociaux fournissent une assistance aux travailleurs domestiques et aux employeurs de travailleurs domestiques afin de promouvoir le respect des lois applicables en matière de travail et de sécurité sociale, y compris des conseils sur les coûts, le paiement d'impôts et les obligations contractuelles des deux parties dans la relation de travail domestique.

Source: Acciari (2021).

Résumé

Les travailleurs domestiques gagnent des salaires parmi les plus bas et sont soumis à des horaires parmi les plus extrêmes, qu'ils soient très courts ou très longs. Alors que le salaire minimum est un outil qui vise à protéger les salariés contre les rémunérations exagérément basses, le fait est que de nombreux pays excluent les travailleurs domestiques de ces politiques. En outre, le non-respect du salaire minimum est plus fréquent vis-à-vis des travailleurs domestiques que vis-à-vis d'autres groupes de salariés, notamment ceux qui occupent des emplois peu qualifiés. L'extension

aux travailleurs domestiques du strict respect d'un salaire minimum n'est pas seulement une question de justice sociale, elle constitue également une mesure qui pourrait contribuer efficacement à réduire les inégalités de salaires, les inégalités de revenus entre les ménages et la pauvreté relative, concourant à instaurer la cohésion sociale et une croissance économique positive.

Les mauvaises conditions de travail résultent, entre autres, de lacunes dans la couverture juridique, de niveaux de protection inadéquats et de lacunes dans le respect des règles. Pour combler ces lacunes, il a donc fallu étendre la législation du travail relative à la durée du travail, au salaire minimum et aux paiements en nature,

¹⁶ Convention collective de travail 2021-22, signée le 1^{er} mars 2021.

et créer des initiatives visant à promouvoir le respect de la législation par la sensibilisation, le renforcement des capacités, l'utilisation de contrats types et la tenue de registres. À cet égard, les partenaires sociaux, y compris les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existaient, ont contribué de façon décisive à la fixation de conditions de travail décentes pour le secteur et à la promotion du respect de la législation.

Le droit syndical et la capacité des travailleurs domestiques et de leurs employeurs à s'organiser jouent également un rôle clé dans l'extension de la protection et dans la mise en œuvre effective de cette protection, un sujet que nous étudions plus en profondeur au chapitre 10. L'étendue de l'emploi informel est incontestablement un facteur crucial dans la détermination des conditions de travail dans le secteur, un sujet qui est abordé au chapitre 9.

► **Sécurité sociale**

Comme détaillé au chapitre 6, la sécurité sociale est l'un des domaines dans lesquels les travailleurs domestiques sont confrontés à un déficit de couverture. Au niveau mondial, 60,7 pour cent des pays examinés offrent une couverture relative pour au moins une branche de la sécurité sociale, ce qui couvre environ la moitié de tous les travailleurs domestiques (49,9 pour cent); cependant, seuls 15 pour cent des pays examinés incluent les travailleurs domestiques dans le champ d'application de toutes les branches de la sécurité sociale, ce qui couvre 6 pour cent des travailleurs domestiques.

Ces lacunes en matière de couverture juridique sont aggravées par des lacunes en matière de conformité. En effet, peu de travailleurs domestiques sont effectivement protégés par les lois de sécurité sociale. Statistiquement parlant, la couverture effective de sécurité sociale est mesurée par le fait que les travailleurs domestiques et leurs employeurs cotisent ou non à la sécurité sociale. C'est également le principal indicateur de l'emploi informel pour les travailleurs domestiques (comme pour les autres salariés). Selon les estimations du BIT sur l'emploi informel présentées au chapitre 9,

81,2 pour cent (61,4 millions) des 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde sont dans l'emploi informel. Par conséquent, seul 1 travailleur domestique sur 5 (18,8 pour cent) bénéficie d'une couverture effective de sécurité sociale liée à l'emploi. La forte proportion de travailleurs domestiques dans l'emploi informel est donc un indicateur fort du peu de travailleurs domestiques qui bénéficient d'une protection de sécurité sociale dans la pratique.

Les défis que représente une couverture effective de sécurité sociale

Pour pouvoir cotiser à la sécurité sociale, les travailleurs domestiques doivent être couverts par la sécurité sociale et le droit du travail, et le cadre de leur relation de travail doit être reconnu. Même lorsque les travailleurs domestiques sont légalement couverts en principe, de nombreux facteurs contribuent à l'absence de couverture effective de sécurité sociale. Ces facteurs regroupent: le manque d'efficacité et de responsabilité des institutions de sécurité sociale; les difficultés d'accès aux prestations; l'insuffisance ou le faible niveau des prestations; les obstacles administratifs, tels que la complexité des procédures ou le temps nécessaire pour s'inscrire ou verser des cotisations; le manque de sensibilisation aux droits et obligations; et l'incapacité à couvrir les coûts directs et indirects de l'immatriculation et du paiement des cotisations. Ces facteurs impactent naturellement les niveaux de confiance et la volonté d'adhérer aux régimes de sécurité sociale.

 **Seul 1 travailleur domestique sur 5 bénéficie d'une couverture de sécurité sociale effective liée à l'emploi.**

Comme l'a montré ce chapitre, les travailleurs domestiques sont souvent employés sur une base horaire et ont plus d'un employeur. Lorsque les mécanismes administratifs d'immatriculation, de paiement des cotisations et de fourniture des prestations ne sont pas suffisamment adaptés aux caractéristiques du travail domestique, un nombre important de travailleurs domestiques peuvent se trouver privés de protection sociale.

En outre, il convient de noter que la nature du travail domestique – le fait qu'il soit effectué dans des ménages privés – rend également difficile l'application de la législation. Les inspections du travail et/ou de la sécurité sociale peuvent se voir interdire par la loi de contrôler efficacement la mise en œuvre des obligations et des droits légaux, car cela nécessite de pénétrer dans le domicile privé et peut entrer en violation du principe du respect de la vie privée et familiale. Même en l'absence de telles limitations et étant donné le grand dispersément des travailleurs domestiques, ces services ne disposent peut-être pas de ressources financières ou humaines suffisantes pour mener les inspections de manière adéquate (OIT, 2015c). En l'absence de mécanismes dédiés, il est difficile de contrôler l'application des lois sur le travail et la sécurité sociale et d'en assurer le respect (OIT, 2016b, 16). L'absence de registres des travailleurs domestiques et de leurs employeurs contribue également aux difficultés de détection et de réglementation (OIT, 2015c).

Enfin, un manque d'information et un faible niveau d'organisation peuvent également constituer des freins à une couverture effective. Lorsque les travailleurs et les employeurs ne connaissent pas les droits et les obligations conférés par le système de sécurité sociale, notamment l'immatriculation, le paiement des cotisations et le mode d'accès aux droits, ils sont beaucoup moins enclins à les faire valoir. Les informations doivent être mises à disposition d'une manière accessible tant pour les travailleurs domestiques que pour leurs employeurs (en particulier les ménages).

Bonnes pratiques pour étendre la couverture de sécurité sociale aux travailleurs domestiques

Les pratiques de certains pays montrent qu'il est possible d'élargir la protection sociale aux travailleurs domestiques. Puisque les travailleurs

domestiques constituent un groupe très diversifié, exerçant des activités variées et comprenant des travailleurs logés sur place ou non, des travailleurs à temps plein ou à temps partiel et des groupes vulnérables tels que les travailleurs migrants, l'élaboration de solutions pour une politique efficace devrait se fonder sur une évaluation rigoureuse des caractéristiques et de la situation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs et être menée avec la participation effective des travailleurs domestiques et de leurs employeurs (OIT, 2019d et 2021b).

L'objectif global devrait être de faire en sorte que tous les travailleurs domestiques aient accès à la protection sociale sur un pied d'égalité avec les autres employés. Dans la plupart des pays, cela signifie qu'ils devraient être couverts par le système de protection sociale existant. Ces mécanismes jouent un rôle crucial dans la fourniture de prestations adéquates, car ils offrent un large champ d'application et des niveaux de protection plus élevés. Ils présentent l'avantage, en particulier dans le cas des groupes plus vulnérables, d'être fondés sur les principes de partage des risques et de solidarité. Par ailleurs, ils contribuent directement à la formalisation des travailleurs domestiques (voir chapitre 9). Comme l'illustrent les stratégies décrites ci-dessous, l'extension effective des mécanismes contributifs aux travailleurs domestiques nécessite des adaptations et des mécanismes de soutien, tels que ceux qui permettent à l'État de subventionner, en totalité ou en partie, les cotisations des travailleurs domestiques ou des ménages en tant qu'employeurs. Parallèlement, il est essentiel que les États renforcent leurs régimes non contributifs afin que les travailleurs domestiques qui n'ont accès à aucun autre mécanisme ainsi que leurs familles puissent accéder au moins à un niveau de protection minimal. En résumé, une combinaison de mécanismes contributifs adaptés à la situation particulière des travailleurs domestiques et de régimes non contributifs est nécessaire pour parvenir à une couverture sociale universelle.

Faciliter l'accès à la protection sociale en supprimant les obstacles administratifs

Les efforts visant à simplifier l'enregistrement et le paiement des cotisations encouragent le respect des règles et accroissent la couverture. La centralisation du processus d'immatriculation et de recouvrement en une seule institution constituerait une piste intéressante. Une telle disposition influe

sur l'immatriculation et la conformité, mais aussi sur les économies d'échelle (Duran-Valverde, 2012).

Les travailleurs domestiques travaillent souvent à temps partiel (notamment dans les Amériques et en Europe), ont des employeurs multiples, et leurs employeurs sont généralement des ménages qui n'ont pas la même capacité que les autres employeurs de faire face aux procédures administratives. Aussi est-il important de veiller à ce que les procédures administratives tiennent compte de ces circonstances afin de faciliter les démarches. À cet égard, certains pays comme la Belgique et la France ont facilité l'immatriculation des travailleurs domestiques en introduisant un système de chèques emploi-service (encadré 7.2). Ces systèmes sont polyvalents. Ils visent à fournir des incitations fiscales aux employeurs pour encourager l'enregistrement et la formalisation, tout en réduisant la charge administrative de l'immatriculation et les coûts de transaction. Ils peuvent également être utilisés pour payer des services et des salaires.



Lorsque les mécanismes administratifs d'immatriculation, de paiement des cotisations et de fourniture des prestations ne sont pas suffisamment adaptés aux caractéristiques du travail domestique, un nombre important de travailleurs domestiques peuvent se trouver privés de protection sociale.

► Encadré 7.2. France: le chèque emploi-service pour les travailleurs domestiques

La France a été le premier pays à émettre un chèque service, en 1993, qui a été remplacé en 2006 par le chèque emploi-service universel (CESU). Grâce au CESU, les employeurs peuvent payer à la fois les services rendus par le travailleur domestique et leurs cotisations sociales. Pour l'utiliser, l'employeur (le ménage) doit s'immatriculer par l'intermédiaire de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), l'entité chargée de collecter les cotisations sociales par l'intermédiaire d'une banque ou en ligne.

Une fois inscrit, l'employeur a la possibilité de déclarer les salaires de ses employés sur le site Internet du CESU ou au moyen d'un document papier (le volet social). Les employeurs autorisent également le centre national CESU (CNCEU) à prélever automatiquement les cotisations sur leur compte bancaire. Après l'immatriculation, le CNCEU calcule les cotisations du travailleur et de l'employeur et délivre directement les certificats d'emploi, qui sont une preuve de la couverture d'assurance sociale du travailleur. Le CESU garantit que les rémunérations ne sont inférieures ni au salaire minimum en vigueur en France (le salaire minimum interprofessionnel garanti) ni aux grilles salariales établies dans les conventions collectives. En ce qui concerne les avantages fiscaux, le CESU accorde aux employeurs le droit à un crédit d'impôt de 50 pour cent pour les rémunérations annuelles inférieures à un certain seuil (12 000 euros en 2021). Néanmoins, dans certaines circonstances, ce plafond peut être plus élevé, par exemple lorsqu'il y a un enfant à charge ou qu'un membre du foyer est âgé de plus de 65 ans (plus 1 500 euros; le plafond ne peut pas dépasser 20 000 euros en 2021) ou lorsque le foyer employeur compte des personnes handicapées. Le système exonère également les employeurs de plus de 70 ans des charges sociales lorsqu'ils ont un handicap certifié ou lorsqu'ils sont bénéficiaires d'autres subventions pour des raisons personnelles ou familiales. Des études ont démontré que deux tiers des utilisateurs du CESU ont déclaré un salarié qui n'était pas déclaré auparavant.

En ce qui concerne le CESU préfinancé, les organismes (employeurs/institutions sociales) qui cofinancent les chèques peuvent bénéficier d'une réduction de l'impôt sur les sociétés (25 pour cent du montant qui a contribué à financer les chèques pour leurs employés, dans la limite de 500 000 euros par an).

Source: Site de l'URSSAF/CESU, www.cesu.urssaf.fr.

Faciliter le paiement des cotisations et développer des mécanismes de financement adéquats

Les technologies numériques peuvent également contribuer à simplifier les procédures d'immatriculation et de paiement. En 2020, l'Institut mexicain de la sécurité sociale (IMSS) a mis en place un système d'enregistrement électronique pour faciliter l'immatriculation des travailleurs domestiques via le Web ou une application mobile. Ce système permet aux employeurs d'enregistrer et de payer rapidement et facilement les cotisations d'assurance sociale de leurs employés de maison. Bien que le système ait été conçu à l'origine comme une mesure visant à promouvoir la distanciation physique après le début de la pandémie de COVID-19, il a eu un impact positif sur les taux d'immatriculation. Cette mesure est le fruit du travail du Groupe de travail interministériel et d'organisations de la société civile sur le travail à domicile, sous la direction de l'IMSS, avec la participation d'agences gouvernementales locales et fédérales, d'organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs, ainsi que de l'OIT et d'ONU Femmes¹⁷. De même, en Uruguay, une application mobile facilite l'enregistrement et le paiement des cotisations pour les employeurs de travailleurs domestiques; associées à des activités de sensibilisation et à une campagne de diffusion, ces mesures ont permis de faire passer la fraude aux cotisations de 60 pour cent en 2006 à 24 pour cent en 2017 (OIT, 2021b).

Après celle de la simplification des procédures de paiement des cotisations, il est important d'aborder la question des difficultés financières rencontrées par les employeurs comme par les travailleurs domestiques. Une solution consiste à mettre en place des mécanismes flexibles pour les cotisations ou des dispositions contributives différenciées. Des exemples existent en Israël (où les cotisations sont réduites) ainsi qu'en Argentine et en Italie (où les cotisations sont calculées sur la base du salaire horaire pour permettre la flexibilité) (OIT, 2016b).

L'élargissement effectif de la protection sociale nécessite également une volonté politique et un engagement financier. Les subventions gouvernementales sont un mécanisme important pour remédier à la faible capacité contributive dans le secteur du travail domestique. Au Costa Rica, par exemple, un pourcentage des cotisations de sécurité sociale des travailleurs domestiques et de leurs employeurs à l'Institut costaricien de sécurité sociale est subventionné par le gouvernement (OIT, 2016b). Des subventions similaires existent en Türkiye (OIT, 2016b). Dans de nombreux cas, l'immatriculation des travailleurs domestiques aux mécanismes d'assurance sociale a été améliorée en proposant aux employeurs des incitations fiscales. Les pays ont adopté différentes formes d'incitation, qui consistent à rendre les cotisations de l'employeur déductibles de l'impôt (comme en Finlande, en France et en Allemagne) et à réduire les cotisations pour les employeurs qui ont effectué des paiements en temps voulu (comme en Équateur) ou pour ceux qui utilisent le système des chèques services (comme en Belgique et en France) (OIT, 2016f).

Renforcer l'application de la loi

Les mécanismes d'inspection sont essentiels pour garantir le respect du droit du travail et de la sécurité sociale. Dans le cas du travail domestique, pour être efficaces, ils doivent être adaptés de façon à permettre l'inspection des ménages privés en tant que lieux de travail domestiques (OIT, 2015e, chap. 8, note technique 1; OIT, 2017b). Ces réglementations spécifiques doivent prendre en compte non seulement les besoins des travailleurs domestiques, mais aussi ceux des ménages, en particulier en ce qui concerne la vie privée, comme mentionné ci-dessus. En Uruguay, par exemple, un service d'inspection spécial a été créé et est légalement autorisé à entrer dans la maison d'un employeur à condition de présenter une décision de justice (voir encadré 7.3). La mise en œuvre de ces cadres juridiques peut nécessiter un renforcement des capacités accordées aux inspecteurs du travail et de la sécurité sociale pour effectuer ces visites (OIT, 2016a).

17 Sur la base des informations fournies par le Bureau de pays de l'OIT pour le Mexique.

► **Encadré 7.3. Uruguay: l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale**

En Uruguay, l'équipe d'inspection de l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale du ministère du Travail et de la Sécurité sociale peut se rendre dans les foyers dont on suppose qu'ils emploient des travailleurs domestiques. Les inspecteurs peuvent interroger les travailleurs domestiques à la porte d'entrée des maisons et demander aux employeurs de fournir des documents pour vérifier qu'ils sont à jour de leurs obligations. Ces visites servent également à diffuser des informations sur les droits et les responsabilités et à identifier les cas d'abus. Les inspecteurs ne peuvent pas entrer librement dans les maisons (alors qu'ils peuvent entrer dans les locaux commerciaux); cependant, l'inviolabilité du domicile privé n'est pas absolue étant donné que l'inspecteur peut entrer dans une maison après avoir obtenu une ordonnance du tribunal.

Source: OIT, 2016b.

Des mesures supplémentaires peuvent venir soutenir les services d'inspection de sécurité sociale concernant les travailleurs domestiques. En Équateur, par exemple, le gouvernement a collaboré avec une organisation de travailleurs domestiques pour faciliter les inspections (OIT, 2017b). En Uruguay, les mesures visant à favoriser le respect des règles dans le cadre d'un ensemble plus large de politiques ont permis de faire passer la sous-déclaration des travailleurs domestiques à l'administration de la sécurité sociale de 22,6 pour cent en 2006 à 8,7 pour cent en 2016 (OIT, 2019d). Il convient de noter que les objectifs respectifs de la sécurité sociale et des services d'inspection du travail sont considérés comme complémentaires et nécessitent donc une coordination renforcée au niveau national, notamment la communication systématique d'informations pertinentes sur les cas et les conditions observés, en particulier lorsque les ressources sont limitées (OIT, 2011c).

Sensibilisation et information

Il peut être nécessaire d'améliorer les mécanismes de sensibilisation afin de s'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs connaissent leurs droits et obligations et comprennent comment les appliquer. Les mesures peuvent passer par des campagnes pédagogiques et de sensibilisation, notamment par le biais des médias, qui visent à améliorer la connaissance des régimes ainsi que des avantages et de l'importance de la protection sociale, comme la campagne menée en Zambie (voir encadré 7.4). La technologie numérique peut également être exploitée à cette fin. Par exemple, l'Italie et l'Uruguay ont mis en place des services téléphoniques gratuits pour répondre aux demandes d'information sur les questions liées à la protection sociale du travail domestique (OIT, 2016b).

► **Encadré 7.4. Zambie: sensibilisation des employeurs de travailleurs domestiques**

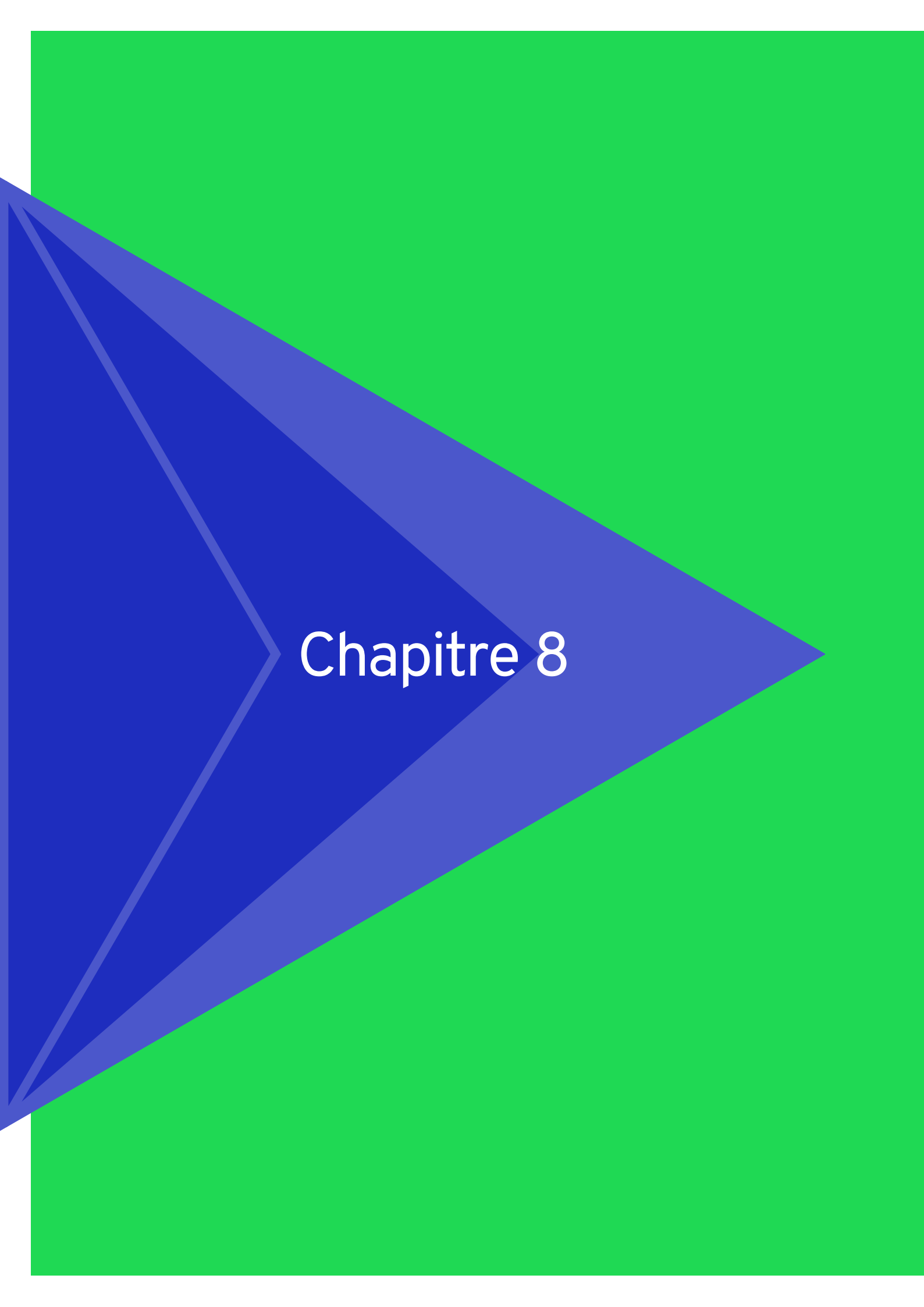
En Zambie, un programme de sensibilisation lancé en 2018 s'adressait aux employeurs de travailleurs domestiques, car la plupart d'entre eux n'avaient pas conscience de leur obligation d'enregistrer leurs travailleurs domestiques auprès de l'Autorité nationale des régimes de retraite (NAPSA). La campagne visait à expliquer l'importance des pensions de vieillesse et la manière d'enregistrer les travailleurs auprès de la NAPSA.

Source: OIT, 2019d; voir notamment la vidéo «[Give Your Domestic Workers a NAPSA Pension Today](#)».

Les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs, ainsi que les organisations de la société civile, peuvent faciliter l'accès aux informations de sensibilisation (voir chapitre 10) (WIEGO et FITD, 2018). Aux Philippines, les organisations de la société civile ont joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la loi sur les travailleurs domestiques en modifiant l'attitude du public à l'égard de ces derniers par le biais d'une campagne (OIT, 2013a). Les intermédiaires tels que les agences, les plateformes numériques et les coopératives, qui interviennent dans la sélection des emplois, la facilitation des procédures d'immigration et le placement, peuvent potentiellement avoir une action décisive en ce qui concerne l'information des travailleurs domestiques et des employeurs sur leurs droits et devoirs en matière de sécurité sociale (Fudge et Hobden, 2018).

Élaborer et mettre en œuvre des politiques intégrées et cohérentes

Les politiques et stratégies visant à développer la couverture de sécurité sociale dans le secteur du travail domestique font partie d'un ensemble plus large d'opérations guidées par d'autres politiques sociales et économiques, en particulier les stratégies de formalisation (voir chapitre 9).

The background of the slide is a solid green color. On the left side, there is a large, abstract geometric shape composed of several overlapping triangles. The triangles are in various shades of blue, ranging from a deep navy blue to a lighter, medium blue. These triangles create a sense of depth and movement, pointing towards the right side of the slide. The text 'Chapitre 8' is centered within this blue geometric area.

Chapitre 8

**Promouvoir
la sécurité
et la santé au travail,
prévenir la violence
et le harcèlement
dans le travail
domestique**

► Sécurité et santé au travail

La sécurité et la santé au travail (SST) sont au cœur des conditions de travail des travailleurs domestiques.

Dans ce domaine aussi, les travailleurs domestiques sont confrontés à des déficits de travail décent; ils sont également plus vulnérables aux impacts des risques en matière de SST en raison des caractéristiques de leur travail, de la nature du lieu de travail et des spécificités du secteur. Les travailleurs domestiques informels risquent de subir des impacts considérables en cas de blessures ou d'accidents professionnels. Comme nous le verrons au chapitre 11, les travailleurs domestiques, informels en particulier, ont été durement touchés par la pandémie de COVID-19, qui est désormais reconnue comme une question prioritaire de SST.

L'article 13 de la convention n° 189 stipule que «[t]out travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.»

La recommandation n° 201 fournit des orientations supplémentaires et invite les États Membres à prendre, autant que possible, les mesures nécessaires pour minimiser les

dangers et les risques liés au travail afin de prévenir les blessures, les maladies et les décès et de promouvoir la SST sur le lieu du travail domestique. Pour encourager le respect de la législation, elle préconise en outre aux États Membres de mettre en place un système d'inspection adéquat et approprié, conforme à l'article 17 de la convention, ainsi que de prendre des sanctions appropriées en cas de violation de la législation en matière de SST. Elle recommande également la mise en œuvre de procédures:

- pour la collecte et la publication de statistiques sur les maladies et les accidents liés au travail domestique;
- pour la collecte et la publication de statistiques sur les conditions susceptibles de contribuer à la prévention des risques et des blessures liés à la SST;
- pour la transmission de conseils en matière de SST, notamment sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection; et
- pour l'élaboration de programmes de formation et la diffusion de directives sur les exigences de SST spécifiques au travail domestique.

L'évaluation des risques en matière de SST auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques est rendue difficile par la diversité des tâches qu'ils accomplissent. En effet, il existe des risques liés au ménage, à la prise en charge des enfants, des personnes âgées ou handicapées, à la garde de la maison, à la conduite, au jardinage, à la cuisine, etc. De plus, les travailleurs domestiques travaillent souvent dans des lieux différents pour des employeurs multiples.

Malgré ce défi, il est possible d'identifier certains risques communs liés à leur travail auxquels sont exposés les travailleurs domestiques, notamment les risques chimiques, ergonomiques, physiques, psychosociaux et biologiques. Lorsqu'ils effectuent des tâches de nettoyage, les travailleurs domestiques sont généralement exposés à des produits chimiques dangereux tels que l'eau de Javel, l'ammoniaque, les insecticides, les colles et les médicaments qui peuvent



Les travailleurs domestiques sont plus vulnérables aux impacts des risques en matière de SST en raison des caractéristiques de leur travail, de la nature du lieu de travail et des spécificités du secteur.

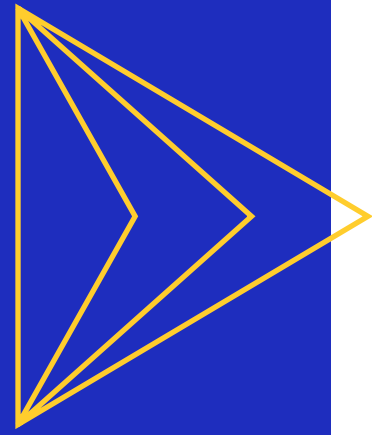
pénétrer dans le corps par inhalation, contact avec la peau ou ingestion, provoquant des effets immédiats tels que l'intoxication et les allergies ou des effets à long terme tels que le cancer.

Le travail domestique est physiquement astreignant. Par conséquent, les travailleurs domestiques sont également confrontés à des risques ergonomiques liés aux tâches telles que le soulèvement, le déplacement, la manipulation de charges lourdes et le maintien de postures répétitives (par exemple, rester debout pendant de longues heures), sans possibilité de partager ou d'échanger la charge de travail avec des collègues. Ils sont également confrontés à des risques physiques, comme le travail en hauteur (par exemple, pour nettoyer les fenêtres) et sur des surfaces inégales.

Le bruit et la pollution sont également des facteurs qui augmentent le risque de blessures et de maladies. Dans l'exécution de leurs tâches, les travailleurs domestiques sont généralement exposés à des risques chimiques, ergonomiques et physiques, ainsi qu'à des risques psychosociaux. Parmi ces derniers, ceux qui sont le plus souvent mentionnés dans le travail domestique sont la violence et le harcèlement sous leurs différentes formes, y compris le harcèlement sexuel (WIEGO, 2011). (Pour un examen plus complet de la violence et du harcèlement dans le travail domestique, voir la section suivante du présent chapitre.) Néanmoins, d'autres dangers tels que les problèmes de communication (en particulier pour les travailleurs migrants), le peu de temps libre, l'isolement et le manque de contacts familiaux exposent également les travailleurs domestiques à un risque élevé de dépression, de fatigue mentale et de troubles mentaux.

L'absence de protection de la maternité pour les travailleuses domestiques mérite une attention particulière. Comme nous l'avons vu au chapitre 6, une grande partie de ces travailleuses sont légalement exclues du congé de maternité et des prestations en espèces, et elles sont encore plus nombreuses à l'être en pratique du fait de leur statut informel (voir chapitre 9). L'absence de soins médicaux et le manque de mesures de prévention de la SST pendant la grossesse peuvent entraîner un risque grave pour la mère et l'enfant.

Certaines caractéristiques sociales et culturelles des travailleurs domestiques peuvent également



Les travailleurs domestiques sont généralement exposés à des risques chimiques, ergonomiques et physiques, ainsi qu'à des risques psychosociaux. Parmi ces derniers, ceux qui sont le plus souvent mentionnés dans le travail domestique sont la violence et le harcèlement sous leurs différentes formes, y compris le harcèlement sexuel.

accroître leur exposition aux risques en matière de SST. Par exemple, il arrive que les travailleurs domestiques ne parlent ou ne lisent pas la langue du lieu où ils vivent et travaillent, comme c'est souvent le cas pour les travailleurs migrants et autochtones. Un faible taux d'alphabétisation peut également contribuer aux difficultés d'accès à l'information sur les risques en matière de SST. Les travailleurs domestiques sont également peu formés aux normes de la SST. Ceux qui sont logés au sein du ménage sont par ailleurs davantage exposés à des risques tels qu'une durée de travail excessive, l'isolement sur le lieu de travail et l'exclusion sociale. Les travailleurs en situation d'informalité sont particulièrement vulnérables face aux risques en matière de SST, en raison de leur manque d'accès aux soins et à la protection sociale.

Les travailleurs domestiques sont généralement exposés à des risques chimiques, ergonomiques et physiques, ainsi qu'à des risques psychosociaux. Parmi ces derniers, ceux qui sont le plus souvent mentionnés dans le travail domestique sont la violence et le harcèlement sous leurs différentes formes, y compris le harcèlement sexuel.

Enfin, certaines caractéristiques du lieu de travail créent également un environnement plus propice aux risques en matière de SST. Par exemple, la plupart des gens ne voient pas les risques associés aux travaux ménagers dans leur propre maison et ne perçoivent donc pas les risques associés aux tâches typiques des travailleurs domestiques, même si, lorsqu'elles sont effectuées par un travailleur domestique, elles sont réalisées de manière répétitive ou continue. Cette perception est étroitement liée, d'une part, au fait que la plupart des gens ne perçoivent pas leur maison comme le lieu de travail du travailleur domestique et, d'autre part, au fait que les employeurs et les travailleurs domestiques ne se considèrent pas comme tels. Plutôt que comme un lieu de travail, le foyer est considéré comme privé et préservé par la protection de la vie privée, un principe souvent inscrit dans les constitutions, ce qui complique la tâche des inspecteurs du travail en rendant plus difficile l'accès à ces lieux de travail et leur contrôle¹.

Défis à relever et bonnes pratiques

Collecter des statistiques sur les maladies et les accidents liés au travail domestique

Le fait que le travail domestique se déroule à huis clos a rendu complexe l'élaboration d'une cartographie claire de l'incidence des risques en matière de SST dans ce secteur, ce qui peut entraver l'élaboration de politiques efficaces. Bien qu'il y ait peu d'exemples de recherche, en Argentine un effort notable a été fait pour développer une politique fondée sur des preuves. À l'aide des données de l'enquête sur la main-d'œuvre recueillies en 2018, le service SST et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ont publié une étude détaillant la nature et l'incidence des risques en matière de SST dans le secteur du travail domestique (Argentine, 2020). Le rapport étudie les facteurs de risque, notamment l'informalité, les modalités de travail, le temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'exposition aux risques environnementaux et psychosociaux, le niveau de connaissance des risques et la capacité de prévention, le fait de pouvoir adhérer à un syndicat et l'impact global sur la santé, tels que décrits par les travailleurs domestiques eux-mêmes.

Comblent les lacunes juridiques: assurer la couverture juridique par des lois sur la SST

Comme dans d'autres domaines du travail décent, de nombreuses sources de vulnérabilité des travailleurs domestiques en matière de SST sont à imputer aux lacunes de la protection juridique. Que les travailleurs domestiques soient ou non couverts par la législation du travail, les dispositions relatives à la SST couvrent rarement le secteur du travail domestique. Dans certains cas, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de cette législation en raison de leur exclusion du droit du travail, alors que dans d'autres cas ils sont explicitement exclus de la législation

1 Voir OIT, «Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health», 2016.

sur la SST. Au Danemark, par exemple, la loi sur l'environnement de travail (section 2) exclut explicitement le travail effectué dans le foyer privé de l'employeur. Le fait de ne pas être concernés par ces dispositions peut avoir pour effet d'exclure les travailleurs domestiques de l'indemnisation des travailleurs et d'autres régimes de sécurité sociale, ce qui aggrave et exacerbe la précarité et la vulnérabilité de leur statut.

Il existe néanmoins plusieurs exemples de pays qui incluent les travailleurs domestiques dans le champ d'application des lois sur la SST. Parfois ils sont couverts par une réglementation spéciale, et parfois les lois sont muettes, laissant l'interprétation des litiges aux tribunaux nationaux et plaçant ainsi les travailleurs domestiques dans une zone grise. Par exemple, en Espagne ², les employeurs de travailleurs domestiques sont tenus de veiller à ce que le travail soit effectué dans des conditions saines et sûres, tandis qu'au Portugal ³ ils doivent veiller à ce que le lieu de travail, les outils, les produits et les tâches ne présentent pas de risque pour la santé du travailleur. Au Guyana ⁴, la loi sur la SST s'applique explicitement aux travailleurs domestiques. Les dispositions en vigueur dans la province pakistanaise du Pendjab ⁵ obligent les employeurs de travailleurs domestiques à se conformer aux dispositions générales en vigueur en matière de SST.

Certains pays s'attachent spécifiquement à la protection des travailleurs domestiques logés sur place, notamment en ce qui concerne leur logement. Par exemple, en Autriche ⁶, la loi précise que la chambre du travailleur domestique, ou tout autre type de logement, doit être conforme aux réglementations en matière de santé, de construction et de prévention des incendies et être conçue de manière à ne pas porter atteinte à la dignité de l'employé.

Dans l'État plurinational de Bolivie ⁷, la loi précise que les travailleurs domestiques doivent disposer d'une chambre convenable et propre avec accès à des toilettes et à une douche et que les employeurs doivent préserver la vie et la santé des travailleurs.

Les partenaires sociaux ont également été en mesure d'améliorer la protection de la SST des travailleurs domestiques par le biais de conventions collectives et de commissions paritaires. En France, les partenaires sociaux ont créé une association pour la sécurité et la santé dans le secteur du travail domestique, première étape vers l'établissement d'un comité mixte qui pourrait répondre aux besoins spécifiques des travailleurs domestiques et de leurs employeurs en matière de santé au travail (Lebrun, à paraître).

Orientation, sensibilisation et formation

En ce qui concerne les risques liés à la SST, il est essentiel d'informer, d'accompagner et de former les travailleurs domestiques et les ménages qui les emploient. En effet, compte tenu des chiffres élevés de blessures et de maladies liées à la SST et du manque de mesures de prévention et de protection, la Fédération internationale des



En ce qui concerne les risques liés à la SST, il est essentiel d'informer, d'accompagner et de former les travailleurs domestiques et les ménages qui les emploient. Certaines législations soulignent le rôle de l'employeur dans la transmission aux travailleurs domestiques d'informations sur les risques en matière de SST.

2 Décret royal n° 1620/2011, art. 7.2.

3 Décret sur le contrat de service domestique, loi n° 235/92, art. 26.

4 Loi sur la sécurité et la santé au travail, section 4(2).

5 La loi de 2019 sur les travailleurs domestiques du Pendjab, section 4, stipule que l'employeur doit fournir des conditions de travail et de SST dignes.

6 Loi sur les aides domestiques et les travailleurs domestiques, art. 4.

7 Loi sur les travaux ménagers n° 2450, 2003, art. 21(b).

travailleurs domestiques (FITD) a adopté une résolution demandant, pour les travailleurs domestiques, l'élaboration d'un manuel d'éducation en SST, la formation à la prévention en matière de SST ainsi que la sensibilisation à l'utilisation d'équipements de protection et son apprentissage⁸.

Au niveau national, certaines législations soulignent le rôle de l'employeur dans la transmission aux travailleurs domestiques d'informations sur les risques en matière de SST. Par exemple, une loi du Portugal⁹ exige des employeurs non seulement qu'ils fournissent des vêtements et des équipements de protection, mais aussi qu'ils identifient pour le travailleur domestique les contenants et les produits qui pourraient présenter un risque. Pour renforcer la capacité des employeurs à fournir des environnements de travail sûrs aux travailleurs domestiques et à informer ces derniers des risques éventuels, le secrétaire du Travail et de la Promotion de l'emploi de la ville de Mexico a élaboré un protocole de SST à l'intention des employeurs et des travailleurs domestiques. En 2017, le Paraguay¹⁰ a adopté le «Guide de la sécurité et de la santé au travail pour les travailleurs domestiques», qui fournit des informations aux employeurs et aux travailleurs sur leurs obligations et droits respectifs en matière de SST; il traite également de la violence, du harcèlement et des risques psychosociaux et présente les procédures auxquelles se référer.

L'information des travailleurs domestiques peut également se faire par l'intermédiaire des syndicats, des entreprises qui emploient ou placent des travailleurs domestiques ou des organisations de la société civile telles que les associations d'aide aux migrants. En Belgique, les partenaires sociaux des titres-services (Commission paritaire 322.01) ont conclu plusieurs accords visant à garantir aux travailleurs domestiques un accès aux informations nécessaires sur les mesures de prévention et de protection en matière de SST. Un de ces accords¹¹ mandate les représentants syndicaux pour fournir ces conseils, tandis qu'un autre¹² mandate les entreprises de titres-services pour informer

les travailleurs domestiques sur la prévention en matière de SST et sur les mesures applicables en cas de maladie ou d'accident liés au travail. Dans le cadre d'une convention collective, un fonds de formation sectoriel a été créé pour proposer aux travailleurs domestiques des sessions de formation sur l'ergonomie au travail (nettoyage et repassage), la sécurité et l'hygiène, la prévention des maux de dos et la sécurité concernant les produits de nettoyage (EFSI, 2020). La formation des travailleurs domestiques leur permet d'être préparés au travail et d'être en mesure de parler des risques avec leurs employeurs. À la suite de l'apparition de la pandémie de COVID-19, ce fonds a élargi son offre en proposant une formation pour les chefs d'entreprise de titres-services sur les mesures de prévention de la SST qui concernent les travailleurs domestiques et les clients¹³.

Application de la loi

Dans la pratique, les niveaux élevés d'informalité et la nature privée du lieu de travail imposent des contraintes à l'évaluation et à l'amélioration de la SST pour les travailleurs domestiques. Un rapport du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne a révélé que les inspections du travail n'étaient chargées de faire respecter la législation applicable en matière de SST que dans 13 des 25 pays examinés. Parmi eux, 8 ont indiqué que les difficultés d'application étaient principalement liées aux problèmes rencontrés pour entrer dans les habitations, puisque cela nécessite la permission du propriétaire, ou bien un mandat judiciaire, ou une escorte policière. D'autres réponses soulignent la difficulté de détecter les cas et la nécessité qui en découle de pouvoir se fier aux plaintes déposées par les travailleurs domestiques avant de prendre des mesures d'application de la loi, qui sont rares (Commission européenne, 2015).

Une fois les lacunes juridiques comblées, certains pays ont adopté des mesures pour combler les

8 Résolutions adoptées par le 2^e Congrès de la FITD, 2018, Le Cap, Afrique du Sud, résolution n° 8

9 Décret sur le contrat de service domestique, loi n° 235/92, art. 26.

10 Demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Paraguay (ratification: 2013).

11 CCT 25/08/2017, art. 16.

12 «Accueil dans l'entreprise», commission paritaire 322.01: CCT 25/08/2017, art. 4.

13 Voir Belgique, «Fonds de formation sectoriel des titres-services».

écarts de conformité malgré ces problèmes. Le cas le plus remarquable est peut-être celui de l'Uruguay, où l'inspection du travail dispose

d'une équipe formée et affectée aux activités de sensibilisation ainsi qu'aux inspections (Uruguay, 2019). (Pour plus d'informations, voir chapitre 9.)

► Violence et harcèlement dans le travail domestique

Moteurs, conditions et facteurs de risque

La violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs domestiques sont un phénomène systématique, profondément ancré dans les schémas de la société et trop souvent considéré comme «normal», «faisant partie de notre vie» ou «faisant partie de notre culture» (FITD, 2020, 34, 37).

En 2017-18, la FITD a mené une enquête auprès de 13 organisations de travailleurs domestiques dans 12 pays asiatiques et a constaté que toutes les organisations avaient reçu des plaintes pour violence et harcèlement de la part de leurs membres, soulignant ainsi l'omniprésence du phénomène. Selon la même enquête, les auteurs de ces actes étaient les employeurs des travailleurs domestiques, d'autres membres du ménage employeur, des intermédiaires de l'emploi ou des membres de leur propre famille ou foyer.

L'étude a également révélé que les types de violence sexiste les plus courants subis par les travailleurs domestiques sur leur lieu de travail étaient les suivants:

- la violence économique;
- la violence psychologique;
- la violence physique;
- la violence sexuelle;
- la violence verbale;
- le manque d'accès à une alimentation convenable.

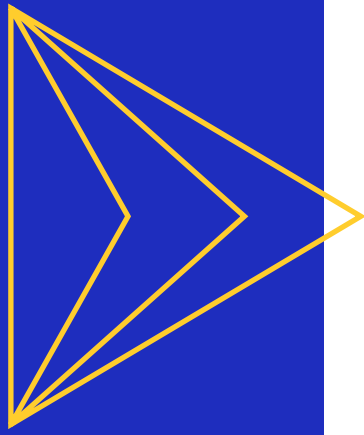
Les brimades, la coercition, les violations de la vie privée et la rétention de salaire sont autant d'autres types de violence moins fréquents, mais tout aussi alarmants (FITD, 2020, 9). À cela

s'ajoutent souvent la privation de liberté ou l'enfermement dans le foyer, parfois qualifiés de travail forcé (OIT, 2018a).

Selon une enquête de la FITD en Amérique latine, les travailleuses domestiques sont confrontées à de nombreux obstacles à l'exercice de leur droit à une vie sans violence sexiste au travail. L'enquête a identifié les obstacles suivants (FITD, 2019, 9):

- manque de refuges pour la protection;
- informations limitées sur les droits des travailleurs domestiques;
- réactivité limitée des mécanismes institutionnels;
- absence d'enquêtes et de sanctions à l'encontre des agresseurs;
- absence d'enquête sur les plaintes;
- absence d'assentiment ou d'autorisation des employeurs pour recevoir un soutien.

 La violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs domestiques sont un phénomène systématique, profondément ancré dans les schémas de la société et trop souvent considéré comme «normal», «faisant partie de notre vie» ou «faisant partie de notre culture».



Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement au travail en raison de l'isolement de leur lieu de travail et de profonds déséquilibres de pouvoir. L'absence de mécanismes de plainte ainsi que de possibilités de s'organiser et d'exercer le droit d'association les rend également plus vulnérables.

Craignant de perdre leur emploi et manquant d'alternatives, les travailleurs domestiques endurent souvent les maltraitements aussi longtemps qu'ils le peuvent, jusqu'à ce qu'elles deviennent insupportables (FITD, 2020, 36). Cependant, lorsque les travailleurs domestiques disposent d'un réseau de soutien et se voient proposer des solutions viables, comme l'instruction ou un autre emploi, ils peuvent récupérer et renforcer le mouvement des travailleurs domestiques (FITD, 2020, 36).

L'article 5 de la convention n° 189 stipule que «[t]out Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence». Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement au travail en raison de l'isolement de leur lieu de travail et de profonds déséquilibres de pouvoir. L'absence de mécanismes de plainte ainsi que de possibilités de s'organiser et d'exercer le droit d'association les rend également plus vulnérables.

Selon la convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, la violence et le harcèlement s'entendent «d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre». La violence et le harcèlement fondés sur le genre sont ainsi définis comme «la violence et [le] harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et compren[nent] le harcèlement sexuel». La présente section étudie la violence et le harcèlement dans le travail domestique dans le contexte de la convention n° 190 et prend également en compte d'autres formes de violence et de harcèlement qui ne sont pas directement incluses dans son champ d'application, comme les effets psychologiques du travail forcé ou les violations des principes et droits fondamentaux au travail.

La violence et le harcèlement sont hautement contextuels et résultent d'un concours d'actes de violence et de harcèlement, de conditions et de facteurs de risque. Il est donc de la plus haute importance que les mesures réglementaires se concentrent sur les circonstances qui peuvent entraîner des risques de violence psychologique, psychosociale et physique (OIT, 2016g, 40). Parmi les conditions de travail qui augmentent le risque de violence et de harcèlement, citons le fait de travailler seul, dans des espaces intimes et des domiciles privés, et à des heures non sociales, par exemple le soir et la nuit.

En outre, la violence et le harcèlement peuvent résulter d'un stress lié au travail, qui est déterminé par les risques psychosociaux présents dans l'organisation du travail, sa conception, les conditions et les relations de travail. Ces risques sont définis comme «les interactions entre collaborateurs et au sein de l'environnement de travail, le contenu du travail, les conditions organisationnelles et les capacités, les besoins, la culture, les considérations personnelles extraprofessionnelles des travailleurs qui peuvent, à travers les perceptions et l'expérience, influencer la santé, la performance au travail et la satisfaction» (OIT, 2017c, 13). Une mauvaise interaction entre les conditions professionnelles, comme l'isolement, et les facteurs humains, comme une autorité négative, peut augmenter les risques de maladie mentale ou physique (OIT, 2017c, 13). Les risques psychosociaux sont souvent causés par les dynamiques opérant dans le monde du travail et dans la société au sens large, incluant sans exhaustivité les relations de pouvoir, les normes de genre, les normes culturelles et sociales, la culture de l'impunité et de la discrimination (OIT, 2018e, paragr. 87 et 382).

Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement au travail en raison d'un concours de facteurs: le travail s'effectue à huis clos, dans l'isolement et dans des environnements où les déséquilibres de pouvoir sont profonds. Lorsqu'ils sont dépendants de leur employeur, que ce soit sur le plan économique ou en raison de leur statut de migrant, les travailleurs domestiques sont plus susceptibles de tolérer la violence et le harcèlement. L'absence de mécanismes de plainte ainsi que de possibilités de s'organiser et d'exercer le droit d'association les rend également plus



Malgré la vulnérabilité des travailleurs domestiques à la violence et au harcèlement, peu de pays incluent les formes de violence et de harcèlement dans les risques en matière de SST ou exigent que l'évaluation des risques les prenne en compte.

vulnérables. Le fait qu'ils soient souvent exclus de la protection sociale et de la protection du travail et qu'ils n'aient, la plupart du temps, pas d'emploi formel exacerbe cette dépendance, puisqu'ils n'ont pas d'assurance-chômage ni d'autres formes d'assurance sur lesquelles s'appuyer s'ils doivent quitter un employeur abusif. La mauvaise compréhension de ce qui constitue la violence et le harcèlement, la faible connaissance de leurs droits et le manque de formation aux normes de sécurité et de santé au travail contribuent à la vulnérabilité des travailleurs domestiques. Des facteurs liés au profil démographique contribuent également à accroître les risques, par exemple: les opinions discriminatoires sur l'origine ethnique, la nationalité ou le statut migratoire du travailleur; les barrières linguistiques; et l'exclusion sociale.

Malgré la vulnérabilité des travailleurs domestiques à la violence et au harcèlement, peu de pays incluent les formes de violence et de harcèlement dans les risques en matière de SST ou exigent que l'évaluation des risques les prenne en compte. Pourtant, l'inclusion explicite des risques de violence et de harcèlement dans la gestion de la SST pourrait avoir un impact considérable sur la prévention de la violence.

De plus, seul un petit nombre de pays considèrent les conséquences sanitaires de la violence et du harcèlement au travail comme des maladies professionnelles indemnisables par les assurances

contre les accidents du travail. Cela conduit souvent les travailleurs, en particulier ceux qui bénéficient de prestations de sécurité sociale limitées ou qui travaillent de manière informelle, à se retrouver dans des conditions de santé physique et/ou mentale invalidantes pour lesquelles ils sont obligés de payer de leur poche des coûts substantiels (OIT, 2018e, paragr. 382-389).

La discrimination fondée sur des différences ou des différences perçues peut être un autre facteur substantiel de violence et de harcèlement (OIT, 2018e, paragr. 92). Lorsque la discrimination s'ajoute à d'autres facteurs de risque, l'exposition à la violence et au harcèlement est accrue (OIT, 2018e, paragr. 122). Compte tenu de la population qui constitue la main-d'œuvre domestique, les facteurs de risque touchent les femmes de manière disproportionnée, surtout celles issues de communautés qui sont déjà confrontées à une certaine discrimination dans la société, comme les travailleurs migrants, les populations autochtones et les personnes connaissant une pauvreté multigénérationnelle (OIT, 2019f, 192). Les travailleurs domestiques migrants sont particulièrement exposés à des facteurs de risque spécifiques dus à leur condition de migrants. Par exemple, les travailleurs domestiques qui ont contracté des prêts pour payer les frais de recrutement peuvent se trouver dans une situation de dépendance économique aggravée, en plus d'être isolés et de manquer de relations sociales. Certaines pratiques abusives des employeurs ou des agences d'emploi concernent également les seuls travailleurs domestiques migrants, comme la rétention des passeports (OIT, 2012, paragr. 295). Les migrants en situation irrégulière ont parfois un accès limité à la justice, puisqu'ils ne peuvent pas signaler les violations de leurs droits en raison de la barrière de la langue, du manque de connaissance du système juridique, par crainte d'être expulsés, de perdre leur emploi ou de subir des représailles.

Les travailleurs migrants qui arrivent dans un pays dans le cadre d'un système de parrainage sont particulièrement exposés à la violence et au harcèlement. Dans le cadre des tels systèmes, comme celui de *kafala* que l'on trouve dans les

pays du Conseil de coopération du Golfe, le statut du travailleur dépend de la relation contractuelle avec son parrain. En pratique, cela signifie que le travailleur migrant ne peut pas entrer dans le pays ou le quitter, ni démissionner de son emploi, ni en changer librement; dans certains cas, il a besoin de l'autorisation explicite de l'employeur pour le faire ¹⁴. L'endettement qu'entraînerait le coût d'un déménagement peut également augmenter la probabilité que les travailleurs domestiques restent dans le foyer d'un employeur malgré une situation de maltraitance.

La prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est intimement liée à l'éradication de la discrimination, à la promotion de l'égalité et à l'extension de la sécurité économique (FITD, 2019, 37). Par conséquent, il est important, comme le mentionne la convention n° 190, d'adopter une «approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre» (OIT, 2019f, 68). À cet égard, les lois antidiscrimination et défendant l'égalité prévoient souvent le droit de ne pas subir de violence et de harcèlement fondés sur des motifs protégés par la loi et établissent des sanctions pénales et des recours civils contre les comportements interdits (OIT, 2019f, 68). Il est de la plus haute importance que les travailleurs domestiques soient protégés par ces institutions contre toutes les discriminations. Des politiques nationales pour l'égalité devraient être mises en œuvre afin d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession, qu'elle soit fondée sur des motifs d'ethnicité, de couleur de peau, de sexe ou de genre, de religion, d'opinion politique, d'ascendance nationale ou de condition sociale, conformément à la convention (n° 111) sur la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT. Les travailleurs devraient également être protégés indépendamment de leur statut de migrant ou de la nature formelle ou informelle de leur contrat de travail.

14 OIT, observation sur la soumission aux autorités compétentes (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019); OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019); convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – Qatar (ratification: 1976); et OIT, observation (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021); convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – Arabie saoudite (ratification: 1978).

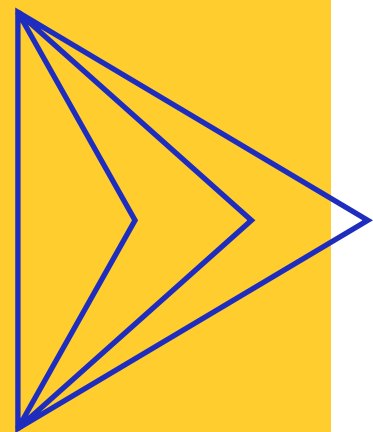
Défis à relever et bonnes pratiques

Comblar les lacunes juridiques pour assurer une protection juridique complète

Les formes les plus courantes de protection juridique en matière de violence et de harcèlement sont les lois et les règlements sur le travail et la SST, les lois pénales et les lois sur l'égalité et la non-discrimination. Les travailleurs domestiques en sont toutefois souvent exclus.

Dans d'autres cas, les travailleurs domestiques se voient refuser la protection de ces organes juridiques, parce qu'ils sont migrants, surtout s'ils sont en situation irrégulière. Par ailleurs, même lorsqu'ils sont couverts par la législation, ils n'ont parfois pas droit à une réparation, car certaines formes de violence et de harcèlement subies par les travailleurs domestiques ne sont pas définies ou sanctionnées de manière adéquate par les textes nationaux.

L'exclusion des travailleurs domestiques des lois relatives à la violence et au harcèlement peut être générique ou spécifique. Par exemple, les travailleurs domestiques peuvent ne pas être couverts par la définition nationale de «salarié» ou de «travailleur», ou être exclus de certains articles ou chapitres des textes de lois. Les dispositions contractuelles et la définition du «lieu de travail» dans la législation du travail peuvent également limiter la couverture; par exemple, les domiciles privés peuvent ne pas relever des compétences de la direction de la SST ou de l'inspection du travail (OIT, 2018e, paragr. 375). De même, la législation nationale est parfois incomplète en ce qui concerne la définition de ce qui constitue la violence et le harcèlement, et il est fréquent de voir que les risques ne sont pas pris en compte par les évaluations et les dispositions en matière de SST. Par exemple, les définitions nationales peuvent éluder certains éléments constitutifs de la violence et du harcèlement, tels que les brimades ou la violence psychologique, ou écarter certains motifs de discrimination. Lorsque la loi ne traite de la violence et du harcèlement qu'en tant qu'actes criminels, elle n'aborde pas toute la gamme des comportements qui constituent la violence et le harcèlement liés au travail, ignorant les actes préjudiciables qui ne sont pas des infractions pénales.



Il est important, comme le mentionne la convention n° 190, d'adopter une «approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre».

Il est essentiel que la législation soit totalement exhaustive afin d'éviter les lacunes et les failles qui pourraient conduire à l'impunité et limiter l'accès à la justice et aux recours pour toutes les victimes (OIT, 2018e, paragr. 377). Un certain nombre d'éléments dans la législation contribuent à lutter contre la discrimination et à réduire le risque de violence et de harcèlement, notamment:

- la couverture de tous les travailleurs et de tous les types de lieux de travail;
- la protection contre toutes les formes de violence et de harcèlement, notamment par une définition claire et complète des actes préjudiciables qui constituent la violence et le harcèlement;
- une protection complète contre la violence et le harcèlement vertical (commis par une personne ayant autorité sur une personne de rang inférieur), horizontal (entre membres d'un même groupe) et commis par un tiers;
- l'interdiction de tous les motifs de discrimination, y compris une définition claire et complète de la violence et du harcèlement sexuels¹⁵;
- l'établissement d'une définition claire et complète de la discrimination directe et indirecte;
- l'adoption de mesures spécifiques dans le cadre de la législation sur la SST;
- l'attribution explicite de responsabilités de contrôle aux autorités nationales compétentes, y compris les inspections du travail;
- la mise en place de procédures accessibles de résolution des conflits;
- l'établissement et l'application de sanctions dissuasives et de recours appropriés.



Certaines législations protègent les travailleurs domestiques contre la violence et le harcèlement en étendant la définition de la violence domestique au-delà des relations familiales au sens traditionnel.

Différents modèles ont été adoptés pour inclure une définition complète des travailleurs et des lieux de travail dans la législation nationale. Cette inclusion a un impact direct sur la protection juridique accordée aux travailleurs domestiques et sur les mécanismes de règlement des litiges auxquels ils peuvent recourir en cas de violence et de harcèlement. En Finlande¹⁶, les travailleurs domestiques bénéficient de la même protection que les autres travailleurs en vertu de la législation nationale, notamment la loi sur les contrats de travail (n° 55/2001), la loi sur les soins de santé au travail (n° 1383/2001) et la loi sur la sécurité et la santé au travail (n° 738/2002), ils jouissent d'une large couverture juridique et ont accès à diverses procédures de plainte. Au Costa Rica¹⁷, le système général régissant la sécurité et la santé des travailleurs s'applique aux travailleurs domestiques, ainsi que les instruments d'assurance spéciaux qui ont été créés pour ces derniers. En ce qui concerne les définitions complètes du lieu de travail, en Allemagne¹⁸, l'employeur a une obligation de diligence envers le travailleur domestique, il est

15 Les définitions du harcèlement sexuel doivent contenir les éléments suivants: 1) quid pro quo: tout comportement physique, verbal ou non verbal de nature sexuelle et tout autre comportement fondé sur le sexe, portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes, qui est malvenu, déraisonnable et offensant pour le destinataire; et l'utilisation du rejet d'une personne ou de sa soumission à un tel comportement, explicitement ou implicitement, comme base d'une décision qui affecte le travail de cette personne; et 2) un environnement de travail hostile: une conduite qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour le travailleur. OIT, observation générale (CEACR), publiée en 2003: convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

16 OIT, demande directe (CEACR), adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Finlande (ratification: 2015).

17 OIT, demande directe (CEACR), adoptée en 2019, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Costa Rica.

18 OIT, demande directe (CEACR) adoptée en 2016, publiée à la 106^e session de la Conférence internationale du Travail (2017): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Allemagne (ratification: 2013).

tenu d'entretenir les zones de travail et les outils et d'aménager les horaires de travail de manière à préserver la vie et la santé du travailleur dans la mesure où la nature des services le permet. Si le travailleur domestique réside dans le foyer, le champ des obligations de l'employeur est étendu aux lieux de vie et de sommeil du travailleur.

Certaines législations protègent les travailleurs domestiques contre la violence et le harcèlement en étendant la définition de la violence domestique au-delà des relations familiales au sens traditionnel. Grâce à cette approche plus large, toutes les personnes vivant dans le foyer bénéficient d'une protection contre la violence et le harcèlement dans la sphère domestique. Par exemple, en Indonésie¹⁹, les travailleurs domestiques logés sur place sont considérés comme des membres du ménage pour lequel ils travaillent et, à ce titre, sont protégés contre la violence physique, psychologique, sexuelle et économique. Au Ghana²⁰, la loi sur la violence domestique interdit toutes les formes de violence et de harcèlement survenant dans l'environnement domestique. Les travailleurs domestiques sont inclus dans la définition de la relation domestique et sont donc protégés par cette loi.

La discrimination directe et indirecte dans l'emploi et la profession peut, lorsqu'elle n'est pas complètement proscrite, être un motif de violence et de harcèlement. La législation du travail devrait garantir que les travailleurs domestiques bénéficient de l'égalité des droits, ainsi que d'une protection juridique contre les traitements discriminatoires (OIT, 2012b, 36-38). Il y a discrimination directe lorsqu'un traitement moins favorable est explicitement ou implicitement fondé sur un ou plusieurs motifs interdits, tandis qu'il y a discrimination indirecte lorsque des situations, des règlements et des politiques ou pratiques apparemment neutres entraînent en fait une inégalité de traitement (OIT, 2012a, paragr. 744 et 745). Par exemple, au Québec (Canada), la loi sur les normes du travail a été modifiée pour couvrir les travailleurs domestiques. La loi britannique sur l'égalité de 2010 (section 26) définit le «harcèlement» pour tout motif de discrimination illicite comme une forme de discrimination directe et l'interdit expressément.

Certaines formes de discrimination peuvent entraîner la violence et le harcèlement. Par exemple, la violence sexuelle dans le monde du travail est une manifestation grave de discrimination sexuelle et une violation des droits de l'homme. La violence et le harcèlement sexuels peuvent associer des éléments de violence physique et psychologique et peuvent inclure une série de comportements tels que des avances ou des commentaires non désirés, des «plaisanteries», de brefs contacts physiques et des agressions sexuelles (OIT, 2018e, paragr. 38). Dans l'État américain de New York, la Déclaration des droits des travailleurs domestiques de 2010 a reconnu les déficits de protection de ces travailleurs. Son article 296-B interdit les pratiques discriminatoires illégales à leur encontre, notamment les avances et le harcèlement sexuel importuns et le harcèlement fondé sur le sexe, l'origine ethnique, l'origine nationale ou la religion. En vertu des directives 2000/78/CE et 2006/54/CE du Conseil européen, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié au sexe d'une personne (ou à son origine ethnique, sa religion ou ses convictions, son handicap, son âge ou son orientation sexuelle en vertu de la directive 2000/78/CE) survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Accès à la justice

Le sous-signalement est également un problème courant, dû entre autres à la stigmatisation, à la «normalisation» de la violence et du harcèlement et à l'absence de systèmes de surveillance. L'absence de poursuites révèle également la méconnaissance des recours disponibles, la crainte de la stigmatisation sociale ou de représailles, ou encore un manque de volonté ou de capacité des autorités chargées des poursuites (OIT, 2012a, paragr. 296 et 322). Les travailleurs domestiques logés sur place sont particulièrement exposés aux représailles, car ils risquent de perdre non seulement leur emploi, mais aussi leur logement.

19 Loi de la République d'Indonésie n° 23 de 2004 concernant l'élimination de la violence au sein du foyer, art. 2.

20 Loi n° 732 de 2007, art. 2(I)(i).

Il arrive également que les travailleurs domestiques ne soient pas libres de se tourner vers les autorités compétentes. Dans son étude générale de 2007, la CEACR a observé que des vestiges de l'esclavage et d'autres pratiques analogues subsistaient dans certains pays (OIT, 2007, paragr. 322)²¹. Il existe encore des pratiques répandues de servitude pour dettes et de traite des êtres humains à des fins d'exploitation du travail, qui peuvent concerner non seulement des adultes, mais aussi des enfants. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques sont piégés dans des situations de travail forcé, alors que dans de nombreux cas ils sont empêchés de quitter le domicile des employeurs par des menaces ou par la violence (OIT, 2012a, paragr. 256).

La répression de la migration irrégulière accroît encore la vulnérabilité et peut décourager le signalement. C'est pourquoi il est nécessaire d'adopter des mesures visant à protéger les travailleurs migrants contre le travail forcé et d'autres pratiques abusives, quel que soit leur statut juridique²². Il est également nécessaire de prendre des mesures de protection des travailleurs migrants en contrôlant les facteurs d'exploitation par les agences de recrutement privées, comme l'endettement²³. Par exemple, en Éthiopie²⁴, l'article 27 de la déclaration sur les services de bourse de l'emploi n° 632/2009 prévoit la suspension et la révocation des licences des agences de recrutement privées dans un certain nombre de cas, notamment lorsque l'agence n'a pas protégé les droits, la sécurité et la dignité des citoyens qu'elle a déployés à l'étranger. La loi interdit également la facturation de frais, la rétention de documents de voyage sans le consentement du travailleur et la fourniture de fausses informations. Au Portugal, les immigrés victimes de la traite des êtres humains peuvent bénéficier de visas et de permis de travail, à condition qu'ils coopèrent avec les autorités dans le cadre des enquêtes et des poursuites pour activités criminelles.

Certains pays ont adopté des dispositions intéressantes afin d'aider les victimes à surmonter

les difficultés qu'elles peuvent rencontrer pour accéder à la justice, par exemple:

- les associations de défense des droits de l'homme et d'autres associations sont autorisées à dénoncer les violations et à assister les victimes tout au long des procédures judiciaires;
- une protection spécifique ou des permis de séjour temporaires sont accordés aux victimes en situation irrégulière; et
- des sanctions sont prises à l'encontre des autorités qui ne donnent pas suite aux plaintes déposées²⁵.

Il existe également de rares exemples de mécanismes de résolution des conflits qui protègent les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte – lesquels peuvent également subir des représailles – en permettant aux plaignants de garder l'anonymat (OIT, 2018e, paragr. 386-388). Par exemple, en Uruguay, une collaboration entre un syndicat de travailleurs domestiques, une association d'employeurs, le bureau de sécurité sociale du gouvernement et l'université a permis de proposer aux travailleurs domestiques et aux employeurs une assistance juridique complète et gratuite. En outre, un protocole visant à protéger les plaignants et les lanceurs d'alerte a été établi: lorsqu'une situation particulière est signalée, les inspecteurs du travail effectuent des visites dans plusieurs maisons du secteur pour préserver l'anonymat du plaignant (OIT, 2018e, paragr. 386-388).

Les organisations de travailleurs, y compris les organisations de travailleurs domestiques, ont un rôle essentiel à jouer pour aider ces derniers à signaler les cas de violence et de harcèlement. Elles peuvent les sensibiliser à la définition de la violence et du harcèlement et les aider dans le processus de dépôt de plainte contre l'auteur des faits. Dans certains pays, pour les travailleurs domestiques migrants, cette aide peut également être apportée par des associations.

21 Voir également OIT, observation (CEACR) – adoptée en 2016, publiée à la 106^e session de la Conférence internationale du Travail (2017): convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – Niger (ratification: 1961).

22 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019): convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – Italie (ratification: 1934).

23 OIT, observation (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019): convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – Indonésie (ratification: 1950).

24 Loi n° 29/2012 sur l'entrée, le séjour, la sortie et l'éloignement des citoyens étrangers du territoire national.

25 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2009, publiée à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail (2010): convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – Belgique (ratification: 1944); et OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2009, publiée à la 99^e session de la Conférence internationale du Travail (2010): convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 – Portugal (ratification: 1956).

Recours

En ce qui concerne les recours, plusieurs pays ont adopté une approche pénale de la lutte contre la violence et le harcèlement. Le droit pénal ne codifie que les actes répréhensibles les plus graves et ne couvre pas l'ensemble des comportements qui constituent la violence et le harcèlement liés au travail. Même dans les cas de travail forcé et de traite des êtres humains, les victimes ont rarement accès à des voies de recours efficaces. Pour éviter les lacunes en matière de protection, il est nécessaire d'adopter une approche plus large, en offrant une protection et des mécanismes de plainte sûrs dans le cadre des lois sur le travail, la SST, l'égalité et la non-discrimination (OIT, 2018e, paragr. 378). En Irlande ²⁶, les actes de violence et de harcèlement peuvent relever à la fois de la législation pénale et de la loi sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail de 2005. En outre, tous les employés, y compris les travailleurs domestiques, sont protégés contre le harcèlement au travail en vertu des lois sur l'égalité en matière d'emploi (Employment Equality Acts, 1998-2015) et des lois sur les licenciements abusifs (Unfair Dismissals Acts, 1977-2007), qui prévoient le droit pour un travailleur de déposer une plainte pour licenciement déguisé s'il est contraint de quitter son emploi en raison de brimades sur le lieu de travail.

De même, dans certaines législations, le seul recours dont disposent les victimes est une cessation de la relation de travail, qui leur permet seulement de conserver le droit à une indemnisation en vertu du droit civil, contractuel ou délictuel. Dans ce cas, la législation n'offre pas une protection suffisante aux victimes puisque, en réalité, elle les punit et peut les dissuader de demander réparation ²⁷. C'est particulièrement le cas pour ceux qui travaillent de façon informelle, comme la plupart des travailleurs domestiques, et ne bénéficieront donc pas d'une assurance sociale s'ils perdent leur emploi. En novembre 2020, la Cour constitutionnelle d'Afrique du Sud ²⁸ a déclaré inconstitutionnelle l'exclusion des travailleurs domestiques employés dans des ménages privés du champ d'application de la loi

sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Jusqu'à cette décision historique, le seul recours des travailleurs domestiques était d'engager une procédure civile contre leurs employeurs en réparation des dommages subis en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle. La Cour constitutionnelle a également confirmé la qualification d'invalidité rétrospective prononcée par la Haute Cour, rendant la déclaration d'invalidité rétroactive à compter du 24 avril 1994. Cette décision a soulagé tous les travailleurs domestiques qui avaient été blessés, étaient tombés malades ou la famille des travailleurs décédés au travail avant cette décision de la Haute Cour ainsi que leurs ayants droit.

La création de procédures de règlement des litiges et la simplification des processus peuvent également encourager les signalements. Cela permet à toutes les parties prenantes de connaître et de faire appliquer la législation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des moyens non conflictuels. Le Tribunal de première instance de l'État du Massachusetts, aux États-Unis, encourage les modes alternatifs de résolution des conflits pour tous les justiciables, y compris les travailleurs domestiques. Il a publié une brochure qui fournit des informations sur les différents services judiciaires disponibles avant la phase de procès ²⁹.

Inspection du travail

L'inspection du travail est également confrontée à des défis particuliers en ce qui concerne le travail domestique. Lorsque le lieu de travail est protégé par le droit à l'inviolabilité du domicile, les inspecteurs du travail doivent généralement demander un mandat judiciaire pour accéder au foyer, du moins dans les cas où ils ne peuvent pas obtenir le consentement du propriétaire ou du locataire. Cela nuit à la capacité de mener des inspections de routine puisque, dans de nombreux cas, il est nécessaire de démontrer une suspicion raisonnable pour obtenir une autorisation judiciaire (Lexartza, Chaves et Carcedo, 2016, 30). Certains pays mettent au point de nouvelles méthodes d'inspection qui ne nécessitent pas d'entrer

26 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Irlande (ratification: 2014).

27 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2018, publiée à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019): convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – Gambie (ratification: 2000); et OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2011, publiée à la 101^e session de la Conférence internationale du Travail (2012): convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – Honduras (ratification: 1960).

28 CCT 306/19, *Sylvia Bongi Mahlangu et autres c. ministre du Travail et autres*.

29 Voir gouvernement du Massachusetts, bureau exécutif du tribunal de première instance, «[Alternative Dispute Resolution](#)».

dans le foyer, comme l'examen des documents contractuels ou l'entretien avec les travailleurs domestiques et les employeurs à la porte du domicile (Lexartza, Chaves et Carcedo, 2016, 31-34). Au Chili, les employeurs, qui sont tenus de présenter des documents contractuels et d'autres preuves de la relation de travail, peuvent soit permettre à l'inspecteur l'accès à leur domicile, soit demander un rendez-vous à l'inspection du travail (Code du travail du Chili, art. 146^{ter}). En République-Unie de Tanzanie (continentale), le syndicat Conservation, Hotels, Domestic and Allied Workers coopère avec les agences de recrutement qui acceptent d'agir dans le respect de la loi. Les employeurs sont invités à signer avec le travailleur et l'organisation un contrat qui autorise le syndicat à visiter les lieux de travail et à vérifier les conditions de travail (OIT, 2015h, 37-38).

Cependant, à quelques exceptions près, les inspecteurs du travail, les juges et les autres parties prenantes ne suivent pas de formation sur l'identification des risques de violence et de harcèlement et n'ont pas toujours le pouvoir de suspendre le travail ou de rendre des ordonnances provisoires lorsque de tels risques existent (OIT, 2018e, paragr. 390). De plus, les données chiffrées sur la violence et le harcèlement au travail ne sont pas recueillies à grande échelle et souvent ne sont pas ventilées par sexe, alors que ce serait nécessaire pour éclairer la législation et les politiques³⁰. Pour lutter contre cette tendance, le ministère du Travail colombien³¹ a indiqué qu'il avait formé des inspecteurs du travail dans les différents territoires et développé un outil permettant l'identification des plaintes pour violence sexuelle. À Buenos Aires, en Argentine³², les affaires relatives aux travailleurs domestiques sont traitées par un tribunal spécialisé, le Tribunal du travail des travailleurs domestiques.



Pour assurer une protection effective, il est nécessaire d'offrir une protection et des mécanismes de plainte sûrs dans le cadre des lois sur le travail, la SST, l'égalité et la non-discrimination.

Conseils et informations aux travailleurs et aux employeurs

Outre les mesures législatives, plusieurs gouvernements ont adopté une série de mesures concrètes pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Parfois, les organismes de SST et les partenaires sociaux adoptent des lignes directrices, mettent en œuvre des campagnes et dispensent des formations aux travailleurs domestiques. En 2017, le Paraguay a adopté un «Guide de la sécurité et de la santé au travail pour les travailleurs domestiques» avec l'assistance technique du BIT et la participation de représentants d'institutions compétentes en la matière. Ce guide fournit aux employeurs et aux travailleurs des informations sur leurs obligations et droits respectifs dans le domaine de la SST, y compris sur la violence, le harcèlement et les risques psychosociaux, et présente les mécanismes existants pour traiter de tels cas³³. En 2011, la Fédération des employeurs de Zambie a publié un code de conduite à l'intention des employeurs de travailleurs domestiques du pays, qui recommande à ces derniers de ne pas soumettre l'employé et de ne pas permettre qu'il soit soumis à «tout abus, qu'il soit physique, psychologique, sexuel ou verbal dans l'environnement de travail» (OIT, 2020l, 47).

30 Voir, par exemple, OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Bolivie (État plurinational de) (ratification: 2013).

31 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Colombie (ratification: 2014).

32 Titre XII de la loi n° 26844 sur les travailleurs domestiques.

33 Voir OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Paraguay (ratification: 2013); et OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 – Costa Rica (ratification: 2014).

À Singapour, le guide des employeurs publié par le ministère de la Main-d'œuvre indique: «Nous prenons au sérieux les allégations d'abus et de mauvais traitements d'un travailleur domestique étranger, en particulier si elles concernent des abus physiques ou sexuels. [...] S'ils sont reconnus coupables, les employeurs s'exposent à des sanctions sévères en vertu de la loi. Il leur sera également interdit, ainsi qu'à leur conjoint, d'employer un autre travailleur domestique étranger de manière permanente.»³⁴

Les institutions gouvernementales fournissent fréquemment des orientations sur la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs en général ou de groupes spécifiques de travailleurs, en les traitant souvent comme une forme de discrimination (OIT, 2018e, paragr. 345-351). Par exemple, l'Argentine³⁵ a élaboré le «Guide pour les travailleuses dans les ménages privés», qui comprend des informations sur les mesures de prévention et sur les lignes d'assistance téléphonique disponibles pour signaler les cas de violence sexuelle. En juin 2011, l'Indonésie a mis en place la plateforme d'assistance gratuite Hello TKI pour soutenir les travailleurs migrants et leurs familles dans le pays et en dehors. Au cours de la première année, cette plateforme a reçu près de 250 000 appels et courriels de travailleurs migrants, de membres de leur famille ou de personnes intéressées par un travail à l'étranger (Farbenblum, Paoletti et Taylor-Nicholson, 2013). Au Paraguay, la Direction de la promotion des travailleuses³⁶ offre des conseils sur les droits de ces dernières, y compris des travailleuses domestiques. Entre autres sujets, elle fournit des informations sur la violence et le harcèlement et propose un service de médiation pour les travailleurs domestiques et les employeurs.

Les outils de lutte contre le harcèlement sexuel sont nombreux: lignes d'assistance téléphonique, conseils juridiques, unités de soutien pour aider les victimes, formations pour les partenaires

sociaux ou procédures administratives liées au travail spécialisées dans le harcèlement sexuel (OIT, 2012a, paragr. 794). L'adoption de codes de bonnes pratiques ou de lignes directrices sur le harcèlement sexuel lié au travail est particulièrement courante. En 2016, la Commission sud-africaine des droits de l'homme et l'Institut danois des droits de l'homme ont élaboré le Guide du pays des droits de l'homme et des affaires: l'Afrique du Sud, qui traite du harcèlement et explique comment les victimes peuvent accéder à des recours, déposer des plaintes et demander réparation³⁷. Les manuels sur le harcèlement sexuel au travail considèrent généralement le travail domestique comme l'un de leurs secteurs cibles³⁸. En Inde, la loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation) inclut les travailleurs domestiques dans son champ d'application. Elle interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, présente les mécanismes de plainte et rappelle les obligations des employeurs de fournir un environnement de travail sûr.

Dialogue social

Enfin, des progrès ont également été réalisés grâce au dialogue social. Par exemple, en Italie³⁹, une convention collective nationale en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2020 comprend une déclaration commune reconnaissant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail domestique constituent des abus et une violation des droits de l'homme. Les partenaires sociaux signataires de l'accord se sont engagés à promouvoir des initiatives visant à contrer tout comportement incompatible avec la dignité humaine. Les organisations de travailleurs ont également joué un rôle essentiel dans la promotion de la ratification de la convention n° 190, par exemple en Argentine, avec le Réseau intersyndical pour l'éradication de la violence au travail.

34 Ministère de la Main-d'œuvre, «[Employer's Guide: Foreign Domestic Worker](#)».

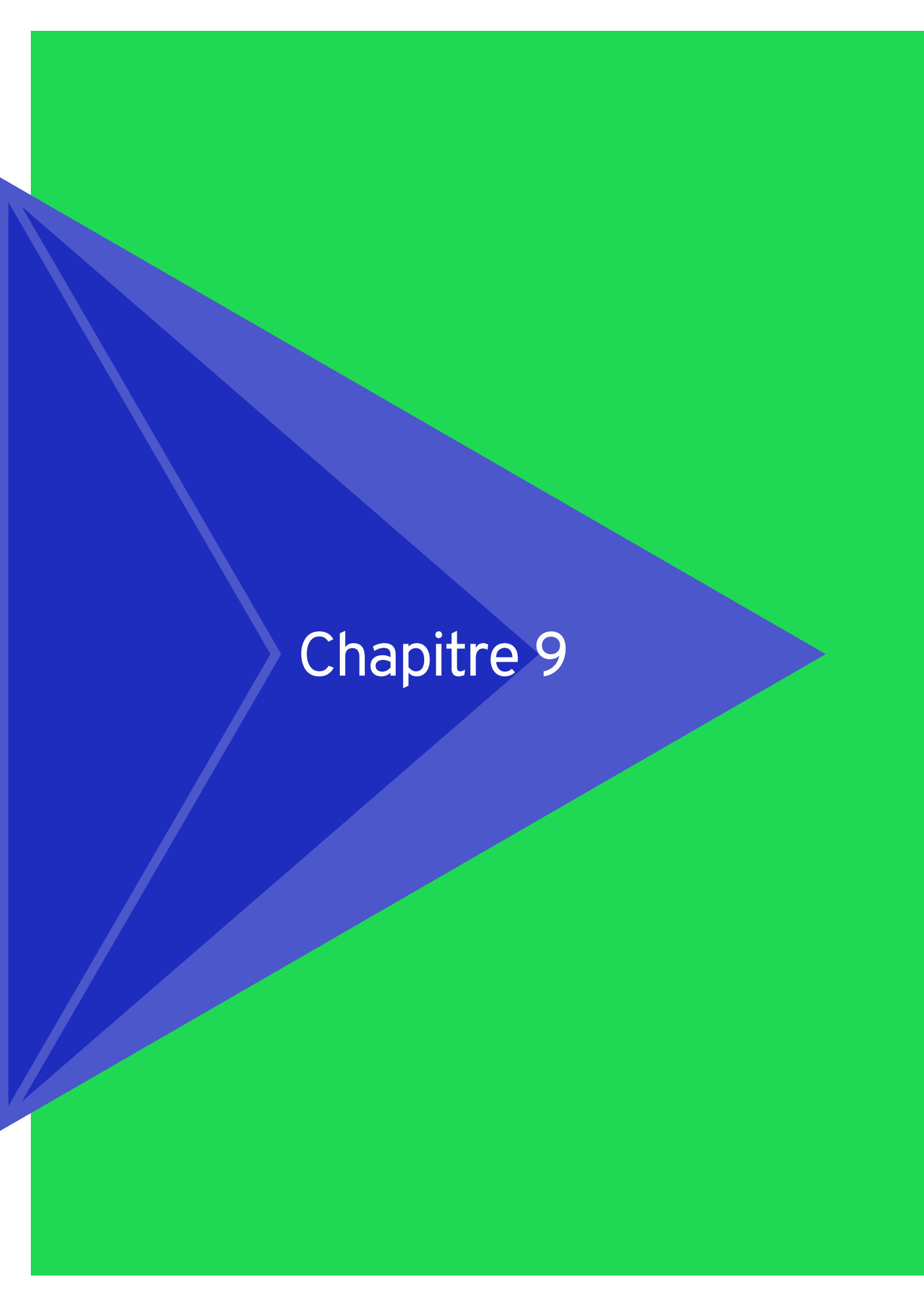
35 OIT, demande directe (CEACR) – adoptée en 2019, publiée à la 109^e session de la Conférence internationale du Travail (2021): convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques – Argentine (ratification: 2014).

36 Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, «[Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay](#)», 2017, 25.

37 Commission sud-africaine des droits de l'homme et Institut danois des droits de l'homme, «[Human Rights and Business Country Guide: South Africa](#)», 2015.

38 Voir par exemple Inde, ministère du Développement de la femme et de l'enfant, «[Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace \(Prevention, Prohibition and Redressal\) Act, 2013 for Employers / Institutions / Organisations / Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee](#)».

39 Convention collective nationale Colf et Badante, déclaration commune, art. 28.

The background of the slide is a solid green color. On the left side, there is a large, abstract geometric shape composed of several overlapping triangles. The colors of these triangles are various shades of blue, ranging from a deep navy blue to a lighter, almost white blue. The triangles are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some triangles pointing towards the right and others pointing away from it. The overall effect is a modern, minimalist design.

Chapitre 9

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the upper and lower portions of the slide. The text is positioned in the upper-left area, to the left of the diagonal line.

Informalité et formalisation

Sans emploi formel, l'accès à un travail décent reste difficile. L'évolution de l'emploi informel vers l'emploi formel est également un moyen de réduire la pauvreté et d'améliorer l'égalité entre les personnes.

L'emploi informel a un impact négatif sur les recettes publiques et sur la capacité d'action d'un gouvernement, comme le reconnaît le préambule de la recommandation n° 204. Le travail domestique ne déroge pas à la règle. L'emploi informel empêche les travailleurs domestiques d'accéder à leurs droits, à une protection suffisante et à des conditions de travail décentes; il entrave les efforts visant à promouvoir et à faire respecter les lois sur le travail et la sécurité sociale; et il crée un environnement propice au travail des enfants, au travail forcé, à la violence et au harcèlement. En effet, les travailleurs domestiques sont identifiés au paragraphe 7 i) de la recommandation n° 204 comme des personnes «particulièrement exposées aux plus graves déficits de travail décent dans l'économie informelle».

La recommandation n° 204 désigne clairement la formalisation comme un moyen de mettre en place un travail décent, y compris pour les travailleurs domestiques, en partie à cause de la vulnérabilité liée au travail informel.

Comme d'autres travailleurs, les travailleurs domestiques sont considérés comme faisant partie de l'économie informelle si leurs activités économiques «– en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles» (recommandation n° 204, paragr. 2 a)). Le premier indicateur, et la première source d'emplois informels, est donc l'exclusion du droit du travail et de la sécurité sociale. Cependant, la seule couverture juridique est une condition insuffisante pour caractériser l'emploi formel. Pour ceux qui sont protégés par la loi, il existe une deuxième source d'emplois informels: leur exclusion en pratique du droit et de l'accès effectif à la protection, comme le fait de ne pas être inscrits aux régimes de sécurité sociale et le non-paiement des cotisations. Enfin, il existe une troisième source d'emplois informels et de déficit de protection qui n'est pas bien mesurée par les statistiques habituelles et qui est liée à un niveau de protection insuffisant. Les travailleurs domestiques peuvent non seulement

être plus ou moins «informels», mais ils peuvent également être soumis à différents degrés de protection contre les divers risques économiques et personnels liés à l'emploi même s'ils occupent un emploi formel.

La formalisation est un processus progressif de transition d'un statut totalement informel à un statut totalement formel. Les travailleurs domestiques qui sont explicitement exclus du champ d'application des lois sur le travail et la sécurité sociale – et qui sont donc privés de toute possibilité d'accéder à la protection liée à l'emploi – peuvent être considérés comme se situant dans la partie inférieure de cette catégorie. Et à l'autre extrémité se trouve la formalité absolue, caractérisée par une couverture effective et suffisante par la sécurité sociale et la protection du travail. Entre ces deux extrêmes, il existe de nombreuses situations: les travailleurs domestiques ne sont pas reconnus comme des travailleurs; ou ils sont reconnus comme des travailleurs, mais n'ont pas accès à la protection sociale liée à l'emploi (absence d'inscription à la sécurité sociale, exclusion du droit aux seuils minimaux, absence de cotisations ou cotisations irrégulières); ou encore ils bénéficient de prestations insuffisantes pour qu'elles soient considérées comme une véritable protection. Comprendre ces sources d'informalité peut aider à concevoir des approches pour formaliser le travail domestique. En raison des multiples sources de l'informalité et de ses nombreux facteurs, la recommandation n° 204 se fonde sur l'idée que les transitions vers l'économie formelle sont facilitées par l'adoption de cadres politiques intégrés incluant un large éventail d'approches mises en œuvre par les différentes institutions (paragr. 11).

Ce chapitre présente d'abord une estimation de l'étendue de l'emploi informel dans le travail domestique, ainsi que la corrélation entre l'emploi informel et le temps de travail et les salaires. Puis il fournit des estimations du pourcentage de travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel à cause de lacunes juridiques et identifie les défauts de mise en œuvre. La troisième et dernière section présente quelques-unes des bonnes pratiques à adopter pour combler ces lacunes.

► L'informalité dans le travail domestique

Étendue de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques

D'un point de vue statistique, l'emploi informel est mesuré par une combinaison d'approches qui varient en fonction du statut d'emploi des travailleurs. Ceux-ci sont considérés comme employés de manière informelle si leur employeur ne cotise pas à la sécurité sociale en leur nom ou (s'il n'existe pas de régime de sécurité sociale contributif dans le pays ou s'il n'y a pas de réponse à cette question dans l'enquête auprès des ménages) s'ils ne bénéficient pas de congés annuels payés ou de congés de maladie. Les travailleurs domestiques qui sont statistiquement classés comme travailleurs indépendants sont comptés dans l'emploi informel si leur activité (unité économique) est une entreprise privée non constituée en société, sans système de comptabilité officiel, ou n'est pas enregistrée auprès des autorités nationales compétentes¹. Cette manière d'estimer l'emploi informel dans le travail domestique est conforme à la définition harmonisée de l'emploi informel du BIT. Les présentes estimations se fondent sur 138 pays, représentant 91,8 pour cent de l'emploi mondial.

Selon cette définition, malgré les progrès constants de l'extension des lois sur le travail et la sécurité sociale aux travailleurs domestiques, les estimations montrent que 61,4 millions (81,2 pour cent) de l'ensemble des travailleurs domestiques restent dans l'emploi informel (figure 9.1). La part de l'emploi informel est deux fois plus importante chez les travailleurs domestiques que chez les autres travailleurs (39,7 pour cent) et est

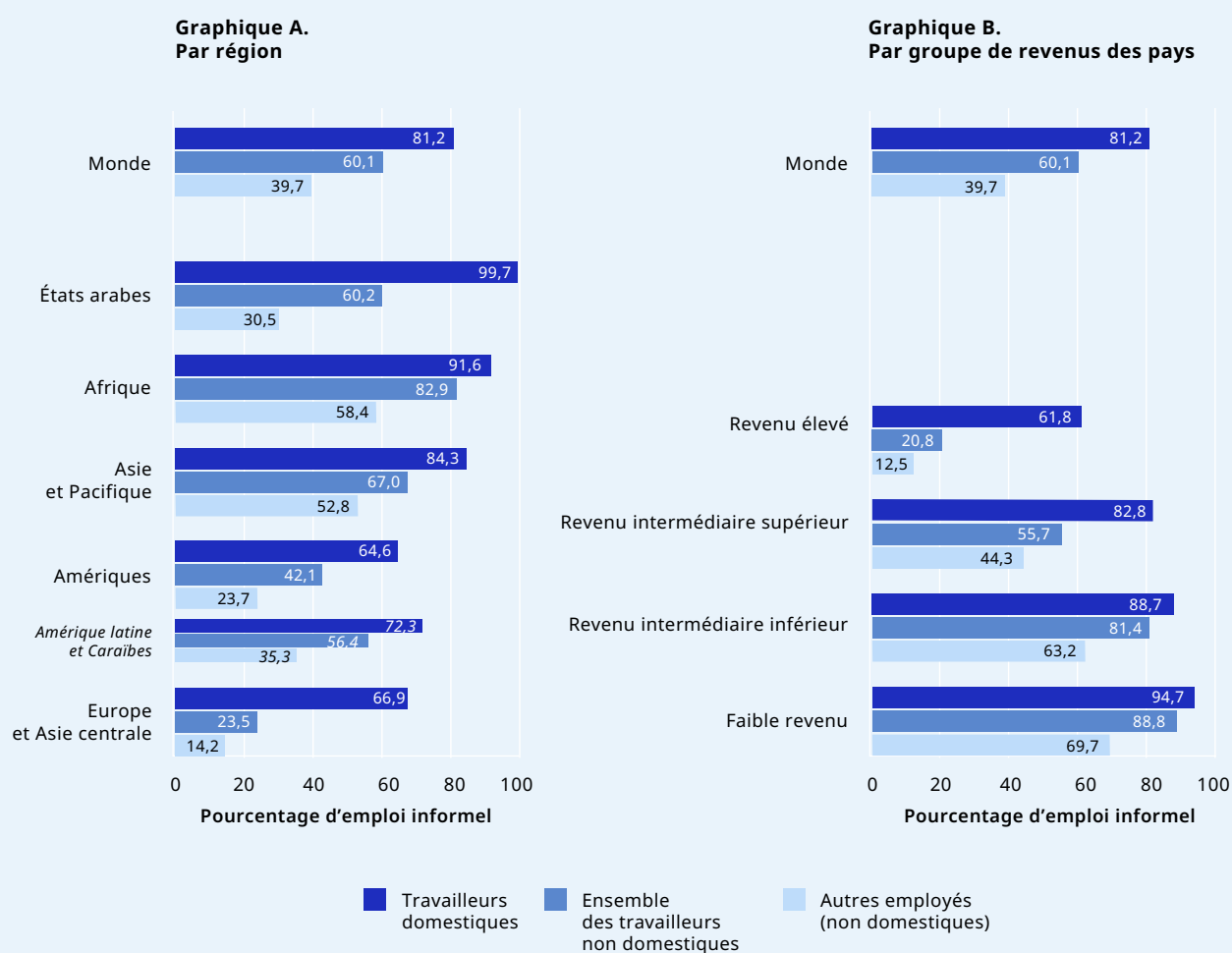
nettement supérieure à la part globale de l'emploi informel chez les travailleurs non domestiques, indépendamment de leur statut d'emploi (60,1 pour cent). Cette part est trois fois supérieure à celle des autres travailleurs dans les Amériques et les États arabes et 4,5 fois supérieure à celle des autres travailleurs en Europe et Asie centrale (figure 9.1, graphique A). En revanche, la part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques est plus proche de celle des autres employés et de l'ensemble des travailleurs dans les régions où l'emploi informel est majoritaire. Pourtant, même en tenant compte de l'importante prédominance de l'emploi informel en Afrique et dans la région Asie et Pacifique, la part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques dans ces régions reste plus élevée que celle des autres travailleurs, même si les marges sont plus faibles que dans les autres régions.



61,4 millions (81,2 pour cent) de l'ensemble des travailleurs domestiques occupent un emploi informel, soit près du double de la part de l'emploi informel chez les autres travailleurs (39,7 pour cent).

¹ Il convient de noter que les données des enquêtes sur la population active dans les 138 pays disposant d'informations sur l'emploi informel indiquent que moins de 5 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques se sont déclarés comme travailleurs indépendants. Parmi ces travailleurs indépendants autodéclarés, moins de 5 pour cent semblent occuper un emploi formel dans le cadre d'une activité indépendante enregistrée. Ils représentent 0,9 pour cent de tous les travailleurs domestiques identifiés comme étant dans l'emploi formel.

► **Figure 9.1. Part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques et les travailleurs non domestiques, par région et par groupe de revenus des pays, 2019 (pourcentage)**



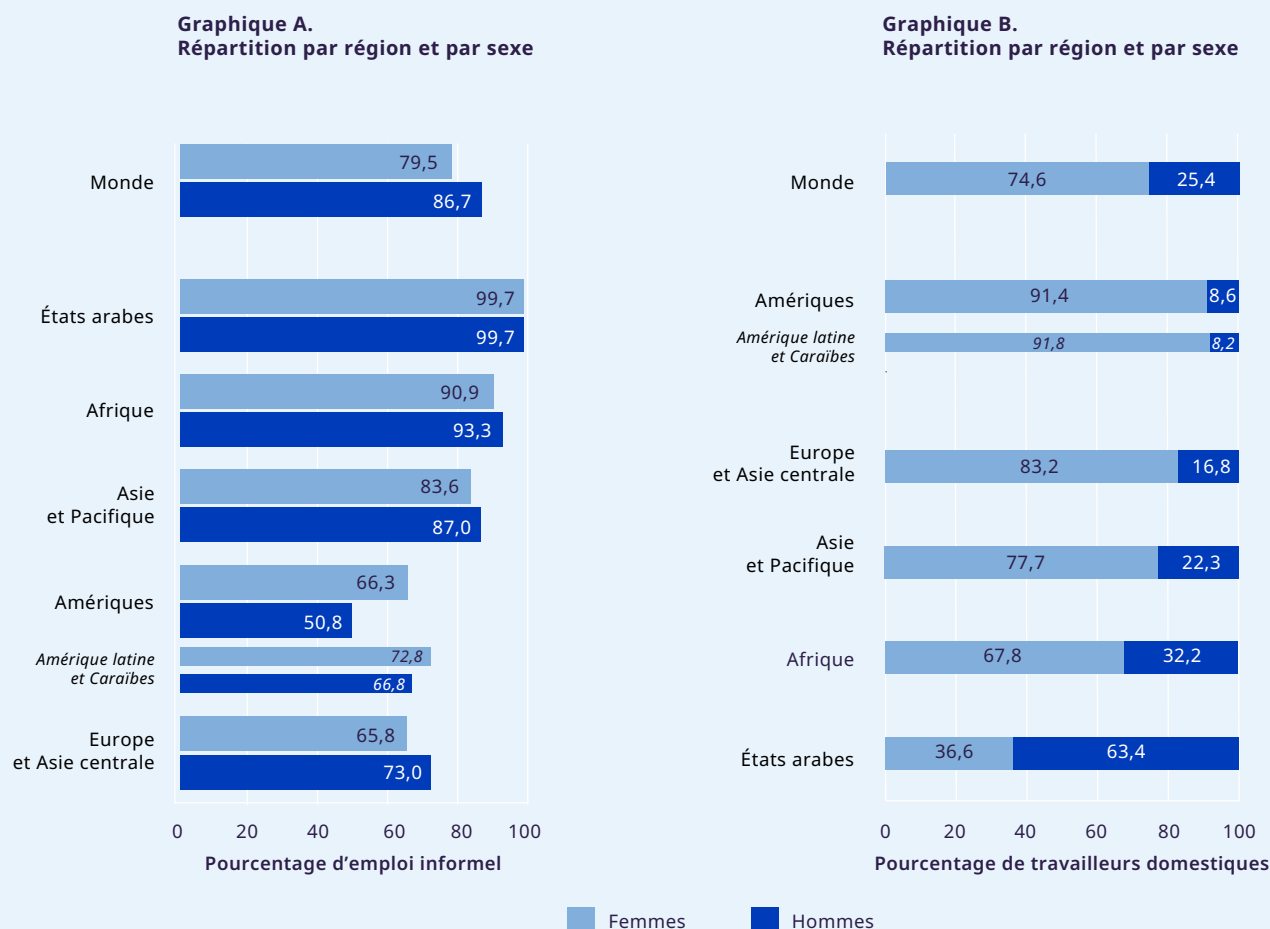
Note: Les calculs du BIT se fondent sur 138 pays représentant 91,8 pour cent de l'emploi mondial et 97,4 pour cent du nombre mondial de travailleurs domestiques. Les estimations de l'emploi informel suivent la définition harmonisée du BIT. Pour la Chine, les estimations sont fondées sur la proportion moyenne de travailleurs domestiques au niveau régional dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Les sources de données détaillées sont disponibles à l'annexe 3.

L'informalité dans le travail domestique est également nettement plus répandue dans les pays à faible revenu, où 94,7 pour cent des travailleurs domestiques ont un emploi informel (figure 9.1, graphique B). Cette proportion diminue progressivement à mesure que le niveau de revenu du pays augmente: 88,7 pour cent des travailleurs domestiques sont employés de manière informelle dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, contre 82,8 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et 61,8 pour cent dans les pays à revenu élevé.

Il n'est peut-être pas surprenant de constater qu'il y a une proportion bien plus élevée de femmes (74,6 pour cent) que d'hommes (25,4 pour cent) parmi les travailleurs domestiques informels

(figure 9.2, graphique B). Cela reflète en grande partie la répartition par genre du secteur, car les femmes constituent également la grande majorité des travailleurs domestiques, indépendamment de la nature informelle ou formelle de l'emploi. L'exception se situe dans les États arabes, où les femmes ne représentent que 36,6 pour cent des travailleurs domestiques dans l'emploi informel, contre 63,4 pour cent d'hommes, ce qui reste cohérent avec la répartition des travailleurs domestiques par sexe dans la région. La répartition par sexe des travailleurs domestiques dans l'emploi informel est à peu près similaire à la répartition par sexe dans le travail domestique: presque partout, il y a plus de femmes que d'hommes parmi les travailleurs domestiques dans l'emploi informel, à l'exception des États arabes.

► **Figure 9.2. La dimension de genre de l'informalité chez les travailleurs domestiques: part de l'emploi informel et répartition par région et par sexe, 2019 (pourcentage)**



Note: Voir la figure 9.1.

Il est intéressant de constater que les taux d'informalité sont plus élevés chez les travailleurs domestiques masculins (86,7 pour cent) que chez les femmes (79,5 pour cent) (figure 9.2, graphique A). À certains égards, cela correspond à la répartition de l'emploi informel entre les travailleurs masculins et les travailleuses féminines au niveau mondial (OIT, 2018e). Toutefois, dans le cas des travailleurs domestiques, cette répartition est amplifiée par le fait que la majorité des travailleurs domestiques masculins se trouvent dans les deux régions où l'informalité dans ce secteur est la plus élevée (les États arabes et l'Asie et Pacifique). En outre, les résultats sont influencés par la présence d'un petit nombre de pays

comptant une grande population de travailleurs domestiques, comme l'Afrique du Sud, l'Argentine et la Chine, où le taux d'informalité est plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

Les travailleuses domestiques sont plus exposées à l'informalité que leurs homologues masculins dans 67 pour cent des pays examinés.

Un examen plus approfondi des différences entre les travailleurs domestiques masculins et les travailleuses domestiques au niveau régional et entre les pays apporte un éclairage supplémentaire sur le risque relatif d'emploi informel (tableau 9.1). Tout d'abord, il convient de noter que, dans la majorité des pays (67 pour cent), les travailleuses domestiques sont plus

exposées à l'informalité que leurs homologues masculins. Les taux d'emploi informel sont plus élevés chez les travailleurs domestiques masculins dans 24,8 pour cent des pays, tandis que 9,2 pour cent des autres pays ne présentent aucune différence significative entre les femmes et les hommes.

► **Tableau 9.1. Différences d'exposition à l'informalité des femmes et des hommes au niveau mondial et au niveau régional, pourcentage de pays, 2019**

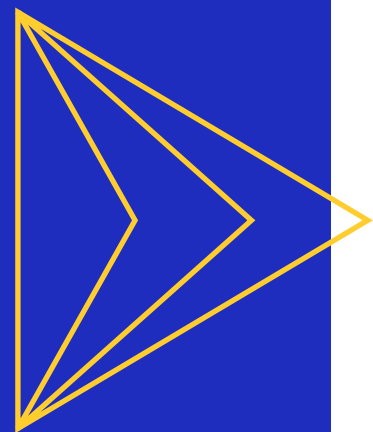
	Afrique (%)	Amériques (%)	États arabes (%)	Asie et Pacifique (%)	Europe et Asie centrale (%)	Monde (%)
Les travailleuses domestiques sont plus exposées à l'informalité que les hommes	60,5	84,0	66,7	72,7	64,9	67,0
de plus de 10 points de pourcentage (pp)	11,6	24,0	25,0	16,7	47,6	26,1
de 5 à 10 pp	14,0	40,0	12,5	8,3	7,1	15,5
de moins de 5 pp	34,9	20,0	0,0	45,8	11,9	25,4
Pas de différence	11,6	4,0	50,0	4,2	4,8	9,2
Les travailleurs domestiques sont plus exposés à l'informalité que les femmes	30,2	12,0	16,7	22,7	29,7	24,8
de plus de 10 pp	9,3	0,0	0,0	8,3	11,9	7,7
de 5 à 10 pp	7,0	4,0	12,5	8,3	7,1	7,0
de moins de 5 pp	11,6	8,0	0,0	8,3	9,5	9,2

Note: Voir la figure 9.1.

Enfin, le taux plus élevé d'informalité chez les travailleurs domestiques masculins peut être dû à la nature de leurs occupations et à la manière dont ils effectuent le travail domestique. L'étude des professions des travailleurs domestiques par sexe montre une plus grande diversité dans l'éventail des professions exercées par les hommes, ce qui suggère une plus grande proportion d'emplois occasionnels, en l'absence de meilleures alternatives (voir chapitre 1, figure 1.3) De plus, les travailleurs domestiques masculins sont deux fois plus susceptibles de se déclarer comme indépendants que leurs homologues féminines (10 pour cent, contre 5 pour cent), ce qui contribue à les exposer davantage à l'informalité, les indépendants étant généralement plus exposés à l'informalité que les salariés.

Déficit de travail décent chez les travailleurs domestiques informels

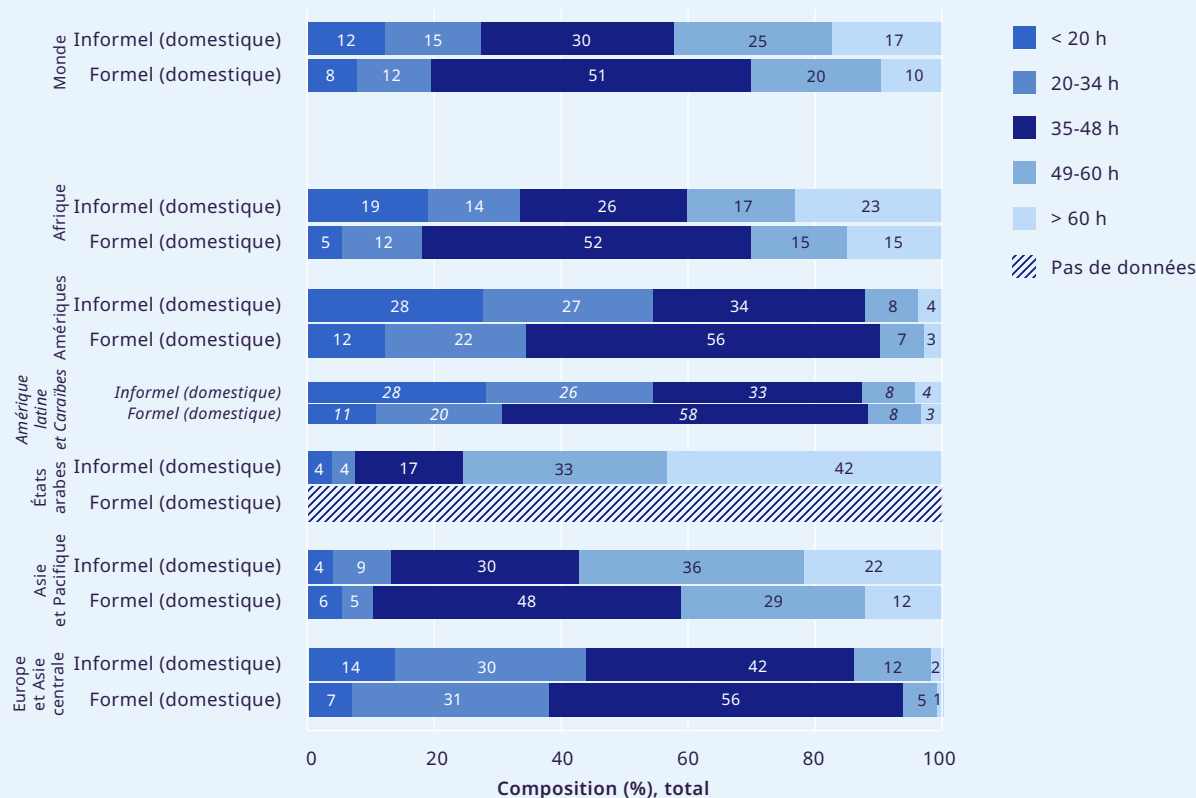
Les améliorations des conditions de travail résultent de la formalisation, mais elles sont également propices à celle-ci et, en tant que telles, font partie du processus de formalisation. Il s'agit, pour répondre au problème du déficit de travail décent dans l'économie informelle, de diminuer les sources de vulnérabilité et d'augmenter la capacité des travailleurs domestiques à s'intégrer dans l'économie formelle de manière durable. Par exemple, permettre à un travailleur domestique occupant un emploi informel d'avoir accès à une protection sociale de base (non contributive) est un facteur favorable à la transition vers la formalité, car cela réduit, entre autres, son exposition à la pauvreté.



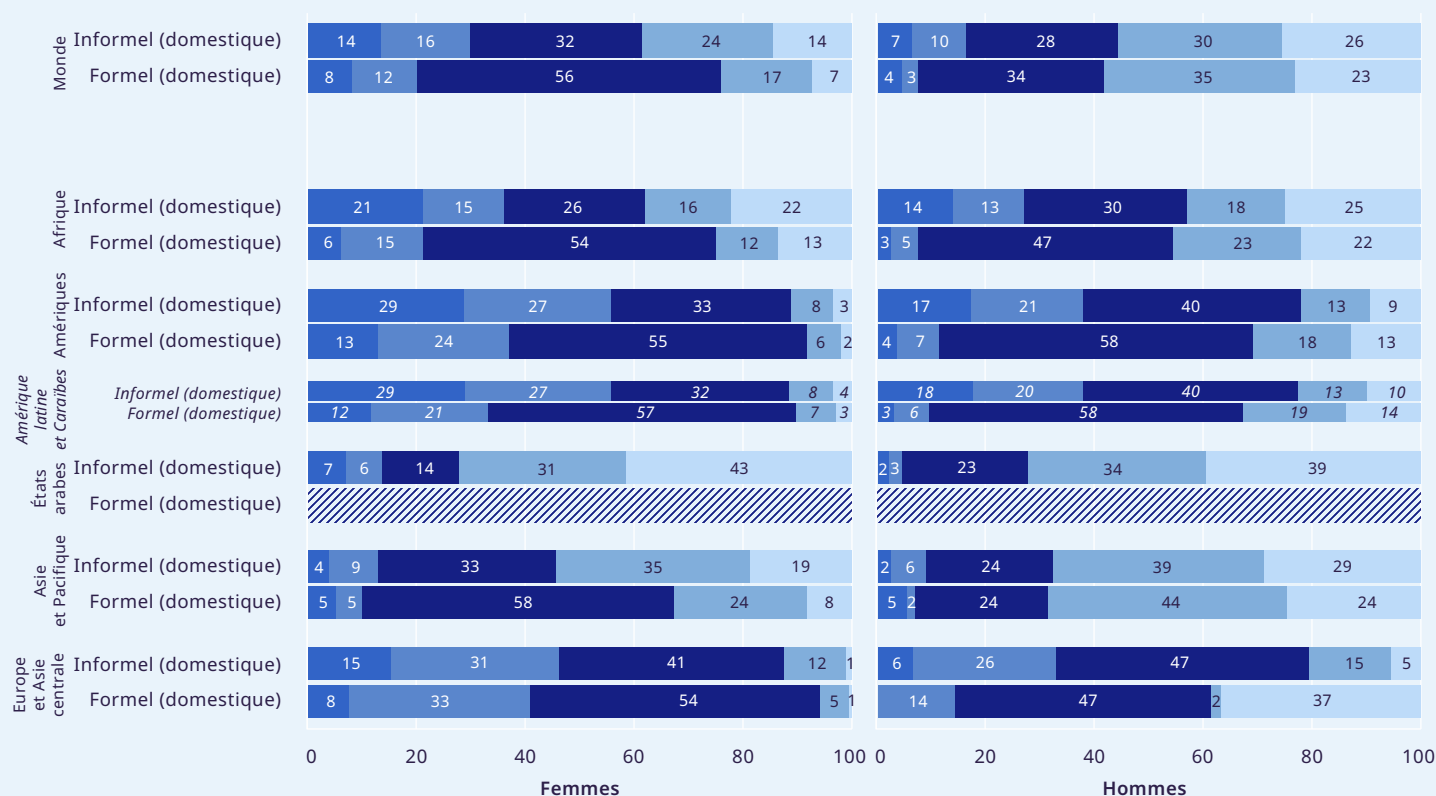
Dans l'emploi informel, les travailleurs domestiques ont des horaires de travail plus extrêmes (soit plus courts, soit plus longs) que ceux des travailleurs domestiques formels, et leurs salaires sont moins élevés.

► **Figure 9.3. Répartition du temps de travail des travailleurs domestiques dans l'emploi informel par rapport à l'emploi formel, par région et par sexe, 2019** (pourcentage)

Graphique A. Total



Graphique B. Différences de genre



Note: Calculs de l'OIT basés sur une analyse d'enquêtes nationales auprès des ménages de 132 pays représentant 90 pour cent de l'emploi total des travailleurs domestiques. Estimations mondiales pondérées, respectivement, par le nombre total de travailleurs domestiques dans l'emploi formel et dans l'emploi informel en 2019. Aucune donnée ne peut être fournie sur la situation des travailleurs «formels» dans les États arabes. Les sources de données détaillées sont disponibles à l'annexe 3.

La corrélation entre l'emploi informel et le temps de travail et les salaires fonctionne dans les deux sens. Comme le montre le chapitre 7, les travailleurs domestiques effectuent certains des horaires les plus courts et les plus longs et gagnent des salaires nettement inférieurs à ceux des autres salariés; de plus, ceux qui ont les horaires les plus courts et les plus longs et les salaires les plus bas sont souvent employés de manière informelle. Dans l'emploi informel, les travailleurs domestiques ont des horaires de travail plus extrêmes (plus courts ou plus longs) que ceux des travailleurs domestiques formels, et leurs salaires sont moins élevés.

En ce qui concerne le temps de travail moyen, moins de 3 travailleurs domestiques sur 10 dans l'emploi informel effectuent des horaires normaux, contre plus de la moitié de ceux qui sont dans l'emploi formel (figure 9.3). Le groupe le plus important de travailleurs domestiques dans l'emploi informel (42 pour cent) travaille plus de 48 heures par semaine, contre 30 pour cent de ceux qui sont dans l'emploi formel.

Il existe une corrélation particulièrement forte entre les horaires de travail courts et l'informalité, tant en Europe et Asie centrale que dans les Amériques, où les travailleurs domestiques occupant un emploi informel sont au moins deux fois plus susceptibles que ceux qui occupent un emploi formel de travailler moins de 20 heures par semaine. Les travailleuses domestiques informelles en Amérique latine et dans les Caraïbes ainsi qu'en Europe et Asie centrale sont les plus exposées à des horaires de travail courts ou très courts (figure 9.3, graphique B).

Les travailleurs domestiques qui effectuent des horaires normaux sont ceux qui courent le moins de risques d'occuper un emploi informel. Les résultats obtenus à partir d'une sélection de pays dans lesquels au moins une partie des travailleurs domestiques non seulement sont couverts par la loi, mais aussi bénéficient d'un accès effectif à la sécurité sociale (et sont de ce fait considérés comme formels) montrent que



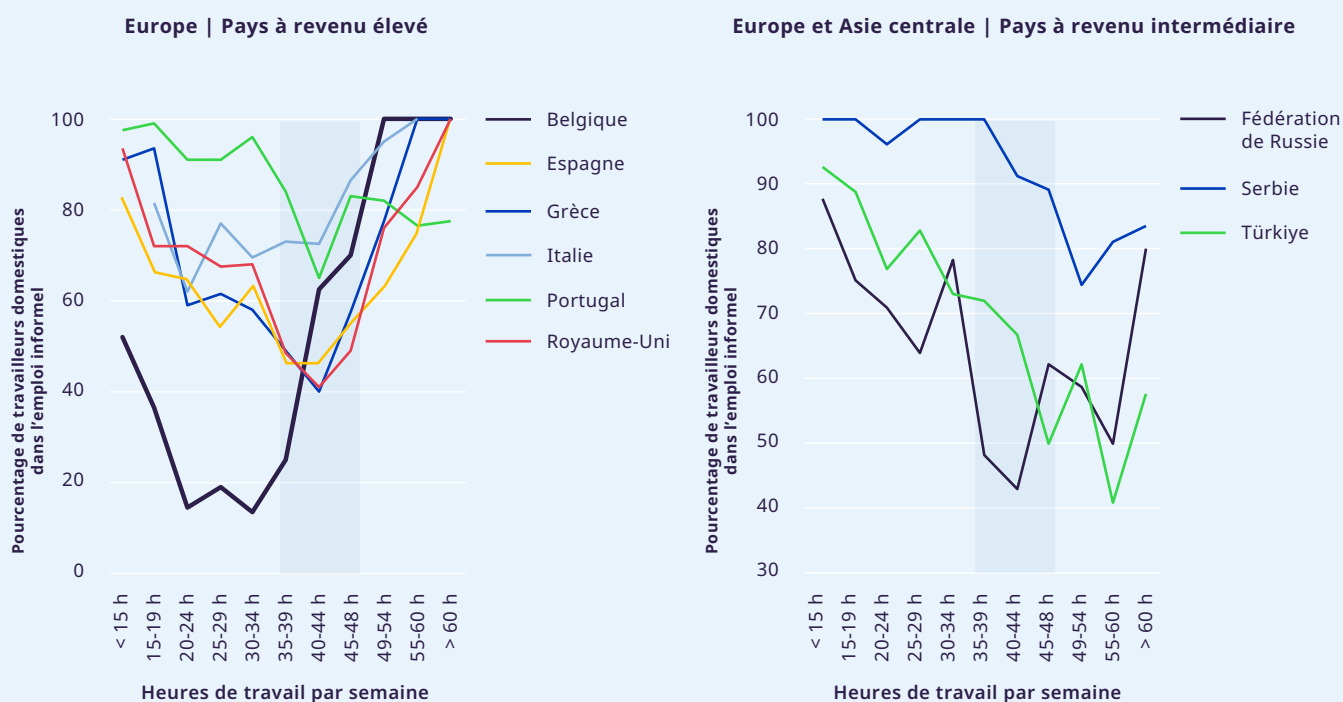
En Europe et Asie centrale ainsi que dans les Amériques, les travailleurs domestiques occupant un emploi informel sont au moins deux fois plus susceptibles que ceux qui occupent un emploi formel de travailler moins de 20 heures par semaine.

les taux d'informalité sont plus faibles chez les travailleurs domestiques qui effectuent entre 35 et 48 heures de travail par semaine (figure 9.4). En revanche, on observe des proportions plus élevées d'informalité parmi les travailleurs domestiques qui ont des horaires très courts. Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs domestiques dont le nombre d'heures de travail par ménage ou par semaine est inférieur aux seuils établis n'ont pas accès à la couverture de sécurité sociale (voir chapitre 6 et plus loin dans ce chapitre). La proportion de travailleurs domestiques dans l'emploi informel est également plus élevée parmi ceux qui ont des horaires de travail longs. Cela est probablement lié au nombre élevé de travailleurs domestiques qui ont des horaires très longs dans des régions où les dispositions relatives au temps de travail soit ne s'appliquent pas à eux, soit ne limitent pas suffisamment ce temps, comme dans les États arabes et en Asie et Pacifique.

► **Figure 9.4. Emploi informel en fonction du nombre d'heures de travail par semaine dans l'emploi principal, par région et par groupe de revenu des pays, dernières années disponibles (pourcentage)**



► **Figure 9.4. (suite)**

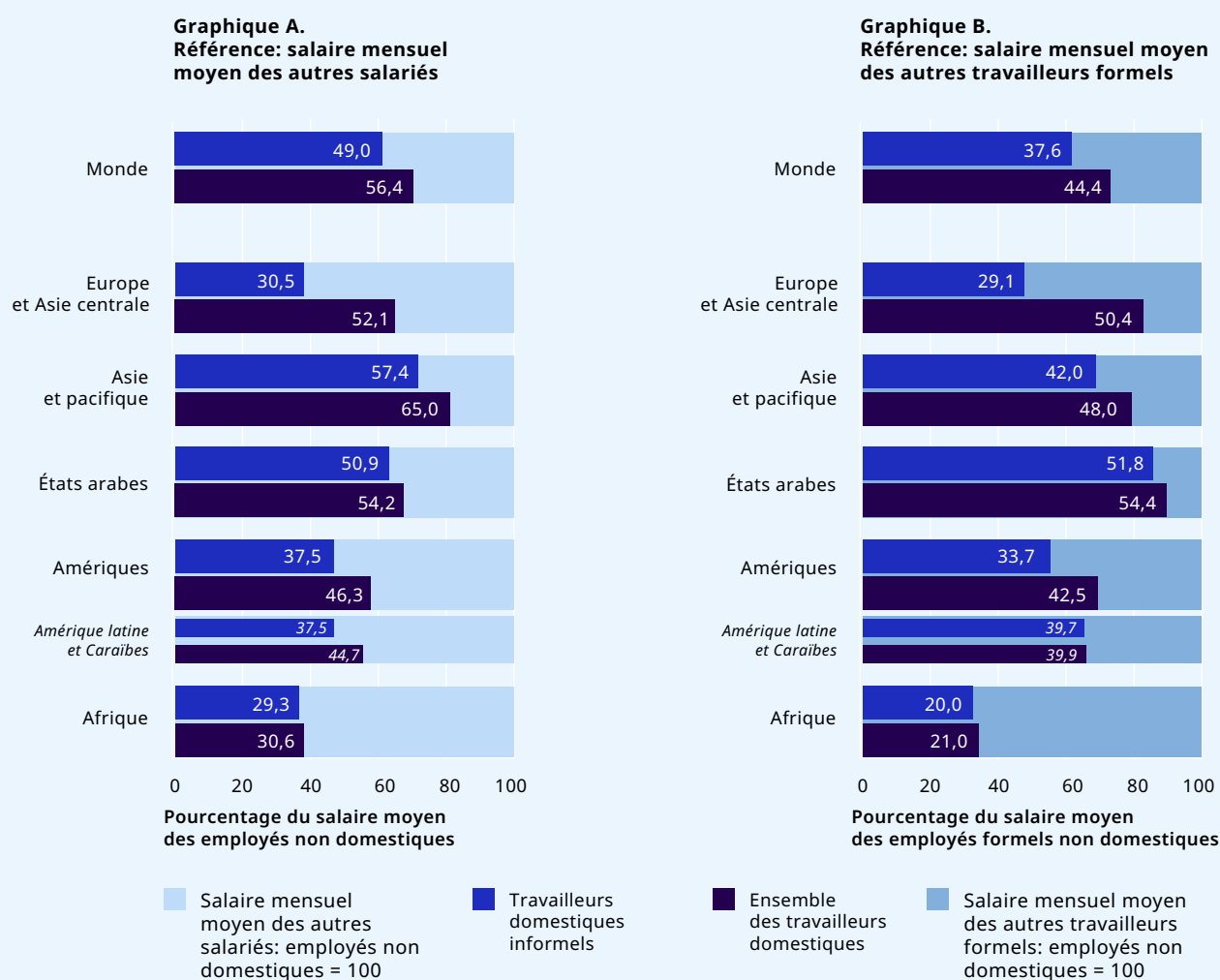


Note: Voir la figure 9.1. Voir aussi les sources détaillées des pays et des années à l'annexe 3.

Les travailleurs domestiques informels gagnent également beaucoup moins que les travailleurs domestiques formels ou que les autres salariés. Alors que le salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques représente 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés (voir chapitre 7), ce ratio tombe à 49 pour cent pour les travailleurs domestiques informels (figure 9.5). Les travailleurs domestiques informels gagnent en moyenne 37,6 pour cent du salaire moyen des travailleurs formels. Ce ratio tombe à 35,1 pour cent pour les travailleuses domestiques informelles et culmine à 43,8 pour cent pour les travailleurs domestiques masculins. L'écart salarial entre les travailleurs domestiques informels et l'ensemble des travailleurs domestiques est évidemment plus important dans les régions où la proportion de travailleurs domestiques dans l'emploi informel est plus faible, comme en Europe et Asie centrale et dans les Amériques, et varie également selon les groupes de revenus du pays (figure 9.6).

Les travailleurs domestiques informels ne gagnent que 49 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés.

► **Figure 9.5. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques (emploi total et emploi informel) comparé au salaire mensuel moyen des autres salariés (deux sexes) et des autres travailleurs formels pris comme référence, par région, 2019 (pourcentage)**



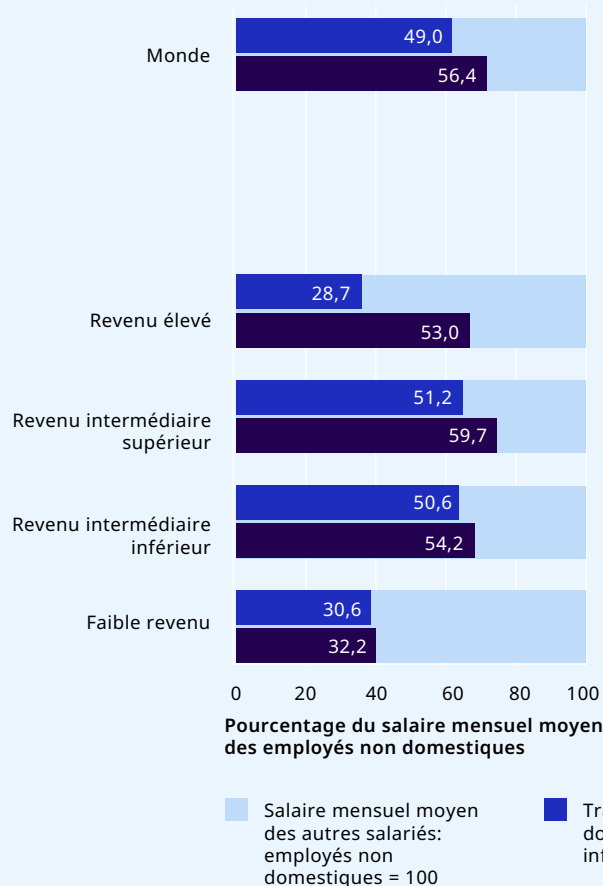
Note: Calculs du BIT basés sur les données de 85 pays, représentant 74 pour cent de l'emploi mondial et 64 pour cent du total des travailleurs, avec une faible représentation des États arabes (seuls 20 pour cent des salariés de la région sont représentés), pondérés par le nombre total de travailleurs domestiques en 2019. Les sources de données détaillées sont disponibles à l'annexe 3.

À la suite de la pandémie de COVID-19, l'emploi informel a également exposé les travailleurs domestiques à un risque plus élevé de perte d'emploi et de revenu. Comme nous le démontrons au chapitre 11, pendant la pandémie les travailleurs domestiques occupant un emploi informel ont été beaucoup plus susceptibles de perdre leur emploi et leur revenu que les travailleurs domestiques employés de manière formelle. Cela signifie que la grande majorité des travailleurs domestiques qui risquaient de perdre leur emploi ou de voir leur temps de travail réduit n'étaient pas inscrits aux régimes de sécurité sociale adéquats et n'y cotisaient

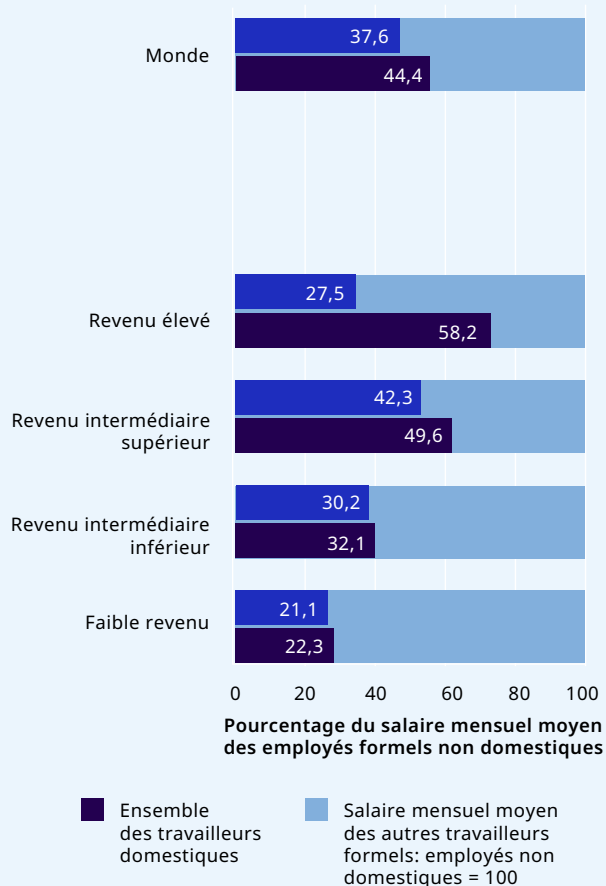
pas, et n'avaient pas non plus droit aux mesures de remplacement du revenu ni, en particulier, à l'assurance-chômage lorsqu'elle existe. Si quelques pays ont accordé une aide financière aux travailleurs informels pendant la pandémie, les travailleurs domestiques n'y avaient que très rarement accès. La perte de revenu et l'absence de remplacement par des prestations de sécurité sociale ont fait basculer de nombreux travailleurs domestiques et leurs familles dans la pauvreté, rendant difficile le simple fait de se nourrir. En plus de ces risques, les travailleurs domestiques informels de nombreux pays n'ont pas d'accès garanti à des soins de santé de qualité.

► **Figure 9.6. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques (emploi total et emploi informel) comparé au salaire mensuel moyen des autres salariés (deux sexes) et des autres travailleurs formels pris comme référence, par groupe de revenus des pays, 2019 (pourcentage)**

Graphique A.
Référence: salaire mensuel moyen des autres salariés



Graphique B.
Référence: salaire mensuel moyen des autres travailleurs formels



Note: Voir la figure 9.5.

Évaluer la source de l'informalité

Pour formaliser efficacement le travail domestique, il convient d'analyser clairement les sources de l'informalité. Comme mentionné ci-dessus, l'informalité peut être le résultat d'une ou de plusieurs des trois situations suivantes:

- l'exclusion des lois sur le travail et la sécurité sociale;
- le non-respect de la législation;
- des niveaux de protection insuffisants.

En combinant les estimations de l'étendue de la couverture juridique présentées dans la partie II et les estimations de l'emploi informel présentées ci-dessus, il est possible d'arriver à une estimation du pourcentage de travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel en raison des deux premières situations mentionnées ci-dessus, à savoir l'exclusion de la couverture juridique et le manque d'application effective des lois dans la pratique. Des difficultés méthodologiques font qu'il est impossible de mesurer l'étendue de la protection. Toutefois, des conseils sur la manière d'évaluer les lacunes du niveau de protection ainsi que sur les pratiques à adopter pour combler ces lacunes sont proposés dans la partie II de notre

rapport et dans les sections «bonnes pratiques» de la partie III. Cette analyse permet de déterminer si les pays sont principalement confrontés à un manque de mise en œuvre ou s'ils doivent prendre des mesures préliminaires pour combler les lacunes de la couverture juridique en matière de droit du travail ou de la sécurité sociale². Pour mesurer le déficit de couverture juridique, nous avons d'abord pris comme référence l'étendue du droit légal des travailleurs domestiques à une pension contributive, tel que présenté au chapitre 6³, étant entendu que la couverture juridique des travailleurs domestiques par un tel régime de sécurité sociale contributif lié à l'emploi implique leur reconnaissance en tant que travailleurs en vertu des lois du travail applicables. Ceux qui sont

couverts par les lois sur la sécurité sociale peuvent néanmoins travailler de manière informelle si leur employeur ne cotise pas activement à un régime de sécurité sociale en leur nom. Ils sont informels non pas en raison de leur exclusion du droit du travail et de la sécurité sociale, mais en raison de l'absence d'application des lois en vigueur. Pour donner une estimation prudente du déficit de mise en œuvre, il convient de se fonder sur la différence entre le pourcentage d'emploi informel (estimation du déficit total de couverture) et le pourcentage de travailleurs domestiques exclus du champ d'application des lois sur la sécurité sociale, en se concentrant sur la couverture par les pensions comme indicateur (voir encadré 9.1).

► Encadré 9.1. Analyser le déficit de couverture totale

Déficit de couverture totale: Travailleurs domestiques dans l'emploi informel

=

Déficit de couverture juridique: Travailleurs domestiques non couverts par les lois sur la sécurité sociale (en tenant compte de la couverture par les pensions liées à l'emploi)

+

Déficit de mise en œuvre: Travailleurs domestiques inclus dans le champ d'application des lois sur la sécurité sociale (ayant légalement droit à des prestations de retraite), mais non couverts dans la pratique

2 En ce qui concerne la reconnaissance légale, nous nous sommes attachés, dans le chapitre 3, à évaluer la reconnaissance des travailleurs domestiques en tant que travailleurs en vertu des lois nationales sur le travail. Le pourcentage de travailleurs domestiques qui sont exclus de ces lois représente un petit nombre de travailleurs domestiques informels. Ceux qui sont légalement couverts remplissent le premier critère pour être officiellement embauchés; cependant, les travailleurs domestiques reconnus dans le cadre des lois nationales sur le travail peuvent toujours être dans l'informalité en raison de leur exclusion des lois sur la sécurité sociale.

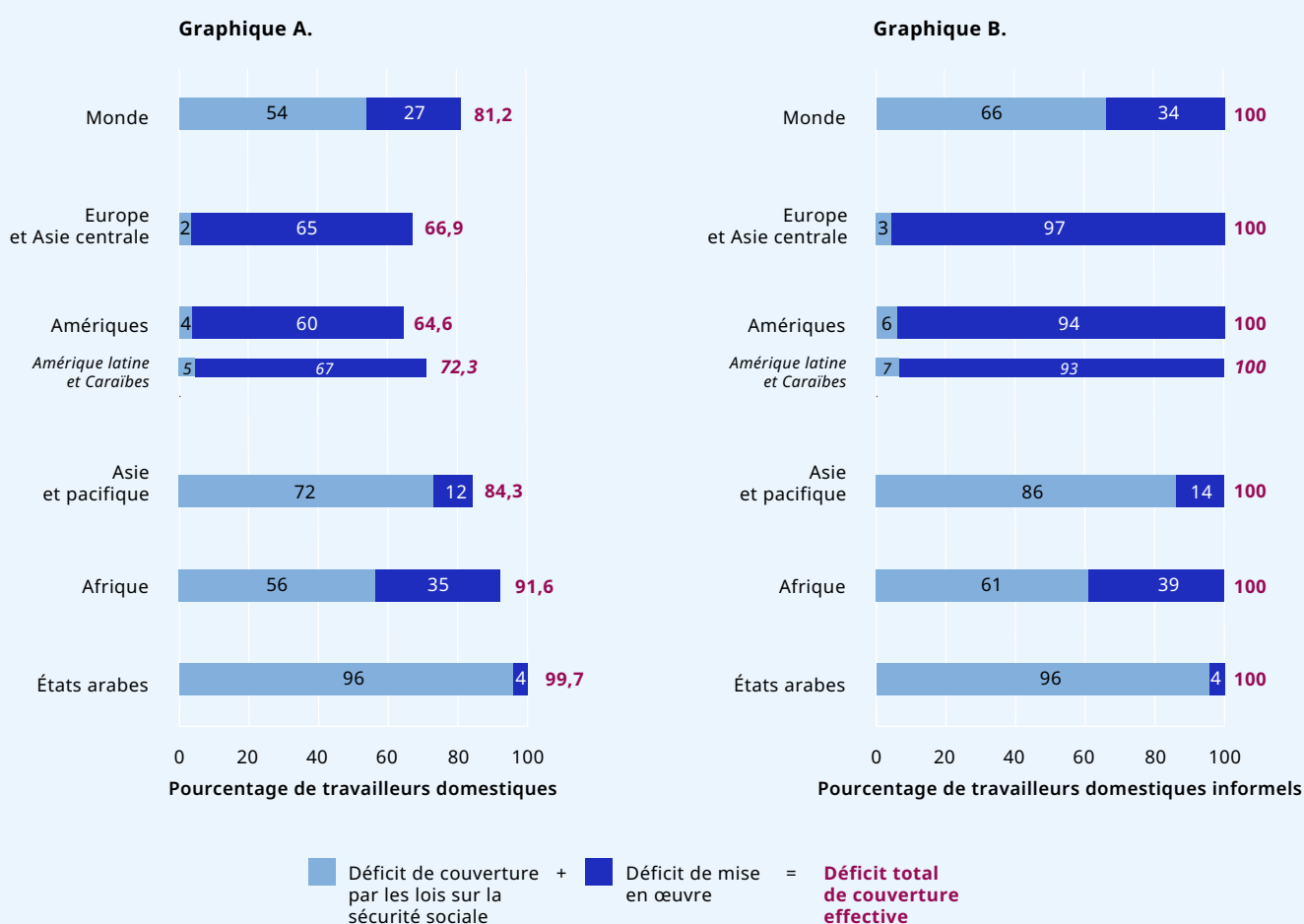
3 Le choix des pensions comme indicateur de la couverture juridique de sécurité sociale liée à l'emploi repose sur deux critères principaux: a) ces prestations de retraite (y compris les pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants) existent dans la majorité des pays, au moins pour certains groupes de travailleurs, ce qui n'est pas le cas des prestations de chômage, qui n'existent pas dans de nombreux pays; et b) les prestations de retraite, plus que toute autre branche de la sécurité sociale, sont fournies principalement, du moins en grande partie, par des régimes contributifs (pour certains groupes) et impliquent la participation de l'employeur. Ce n'est pas le cas pour d'autres types de prestations, comme les prestations familiales ou de santé, qui sont souvent financées par l'impôt ou fortement subventionnées. Voir la figure 6.3, graphique C, pour des estimations de l'étendue du droit légal des travailleurs domestiques à une pension contributive.

Au niveau mondial, 53,9 pour cent des travailleurs domestiques n'ont pas légalement droit à une pension de retraite. Pourtant, on estime que 81,2 pour cent des travailleurs domestiques occupent un emploi informel (figure 9.7, graphique A). Ainsi, 66 pour cent des travailleurs domestiques informels (40,7 millions) auraient besoin d'une première étape vers la formalisation, à savoir l'inclusion dans le champ d'application des régimes de retraite et autres branches de la sécurité sociale, ainsi que dans la législation sur le travail nécessaire pour garantir la reconnaissance de leur relation de travail (figure 9.7, graphique B).

Pour les 34 pour cent restants des travailleurs domestiques informels (20,7 millions) qui sont déjà inclus dans le champ d'application des lois sur la sécurité sociale, l'informalité est due au manque d'application de la loi dans la pratique.

Cette approche qui vise à mesurer la nature des lacunes en matière de législation et d'application de la loi donne un aperçu des premières mesures à prendre pour réduire l'informalité dans les différentes régions. Dans certaines régions, l'informalité semble découler davantage des exclusions de jure des lois sur le travail et la

► **Figure 9.7. Source du déficit de protection chez les travailleurs domestiques: lacunes juridiques et de mise en œuvre, 2019 (pourcentage)**



Note: Données fondées sur l'analyse de 126 pays disposant d'informations sur l'étendue de la couverture juridique et sur l'emploi informel, représentant 91,3 pour cent de l'emploi mondial et 97,4 pour cent du nombre total de travailleurs domestiques dans le monde. Le déficit de couverture juridique est mesuré par l'absence de couverture de sécurité sociale par le biais des mécanismes contributifs, comme exposé au chapitre 6. Le déficit total de couverture effective correspond à la proportion de travailleurs domestiques dans l'emploi informel, comme présenté dans la figure 9.1.

sécurité sociale que de lacunes dans la mise en œuvre. Par exemple, dans les États arabes, 96 pour cent des travailleurs domestiques informels sont dans cette situation principalement à cause de leur exclusion des lois sur la sécurité sociale et sur le travail. Dans les faits, à cause de cette exclusion, ces travailleurs ne peuvent pas être engagés de manière formelle. Ces chiffres mettent en évidence la nécessité d'inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application des lois sur la sécurité sociale, ainsi que celle d'une reconnaissance légale des travailleurs domestiques par les lois sur le travail (voir chapitre 3). En Asie et Pacifique, où la grande majorité des travailleurs domestiques occupent un emploi informel (86 pour cent), leur reconnaissance en tant que travailleurs ayant des droits légaux et des droits à la sécurité sociale constituerait une première étape nécessaire pour leur ouvrir la voie vers l'emploi formel.

Cependant, même dans les régions où les travailleurs domestiques sont presque entièrement inclus dans le champ d'application des lois sur le travail et la sécurité sociale, les taux d'informalité restent élevés. Cela est particulièrement visible dans les Amériques et en Europe et Asie centrale, où la grande majorité des travailleurs domestiques sont couverts par la législation générale du travail (voir chapitre 3) et la législation sur la sécurité sociale (voir chapitre 6). Dans ces régions, 64,6 pour cent (Amériques) et 66,9 pour cent (Europe et Asie centrale) des travailleurs domestiques sont employés de manière informelle. La principale source du déficit de protection provient du non-respect des lois existantes. Parmi les travailleurs domestiques informels, seuls 3 pour cent le sont en raison de leur exclusion des lois sur la sécurité sociale contributive en Europe et Asie centrale, et seulement 6 pour cent dans les Amériques (avec une proportion similaire de 7 pour cent pour l'Amérique latine et les Caraïbes). Ainsi, pour la grande majorité des travailleurs domestiques informels de ces deux régions (94 pour cent dans



Sur l'ensemble des travailleurs domestiques informels, 34 pour cent le sont uniquement en raison de lacunes de mise en œuvre. Les 66 pour cent restants auraient besoin d'une première étape vers la formalisation pour être inclus dans le champ d'application des lois sur le travail et la sécurité sociale.

les Amériques et 97 pour cent en Europe et Asie centrale), l'informalité est due à des lacunes de mise en œuvre.

En Afrique, 56 pour cent des travailleurs domestiques sont exclus des lois sur le travail et la sécurité sociale, mais 91,6 pour cent sont informels. Cela suggère que, pour 61 pour cent des travailleurs domestiques occupant un emploi informel en Afrique, la formalisation nécessiterait d'abord leur inclusion dans le champ d'application des lois sur la sécurité sociale. Pour les 39 pour cent restants, qui ont déjà légalement droit à la sécurité sociale, l'informalité résulte d'un manque d'application des lois qui se traduit par l'absence de couverture de sécurité sociale effective.

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

Dialogue social, représentation des employeurs et des travailleurs

- Sécurité du milieu de travail
- Gains adéquats
- Horaires décents
- Stabilité et sécurité du travail

Possibilités d'emploi

- Sécurité sociale
- Capacité de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale
- Abolition du travail des enfants et du travail forcé
- Égalité de chances et de traitement

Autonomisation

Arrivée

14,2 millions

Travail décent

← Les travailleurs domestiques ont accès à une protection effective

Veiller à assurer des niveaux de protection adéquats

Comblar les déficits de mise en œuvre

← Les travailleurs domestiques sont couverts par des lois insuffisamment mises en œuvre dans la pratique

20,7 millions

Comblar les déficits de couverture légale

← Les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les lois du travail ni par celles relatives à la sécurité sociale

► Reconnaissance de la relation de travail

40,7 millions

► Dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements

Départ

► Formaliser le travail domestique

Ces actions impliquent la reconnaissance légale des travailleurs domestiques en tant que travailleurs, bénéficiant des droits relatifs au travail et à la sécurité sociale associés : immatriculation à la sécurité sociale, paiement des cotisations, déclaration aux autorités publiques et, surtout, accès effectif à la protection du travail et aux prestations de sécurité sociale. Des pratiques telles que la rédaction de contrats écrits, l'émission de fiches de paie et d'autres formes d'enregistrement peuvent contribuer à faire respecter les règles. Un certain nombre de pays ont adopté des mesures juridiques en lien avec les deux premières actions, franchissant une première étape en corrigeant les exclusions et les niveaux de protection légale insuffisants. Pour ce faire, ces pays ont eu recours à un ensemble d'approches définies en fonction des causes des faibles degrés de conformité.

En raison des nombreux facteurs pouvant conduire à un comportement non conforme et de ses interactions avec le cadre juridique, un diagnostic solide des facteurs d'informalité peut aider à cibler les stratégies. Dans certains cas, la non-conformité peut être motivée par le coût et la complexité des procédures. La création de procédures simplifiées et d'exigences auxquelles la plupart des ménages peuvent plus facilement répondre ainsi que l'incitation par la réduction des coûts peuvent améliorer la conformité en renforçant la capacité à se conformer. Cependant, le plus important est que la formalisation donne accès à des avantages réels, tant pour les ménages en tant qu'employeurs que pour les travailleurs domestiques.

C'est pourquoi, en plus de renforcer la capacité à se conformer, il est essentiel de renforcer la volonté de se conformer. La volonté n'est pas seulement une question de choix individuel, elle est aussi largement déterminée par la sensibilisation et la perception de l'équité et de la responsabilité des institutions, y compris la disponibilité et l'accessibilité de prestations adéquates, notamment en matière de sécurité sociale.

Les personnes qui adoptent un comportement non conforme peuvent le faire pour diverses raisons, de manière consciente ou inconsciente. La recherche juridique sur l'éthique comportementale, qui fournit un cadre utile à l'étude des comportements non conformes en général (sans référence au travail domestique), classe les personnes qui ne respectent pas les règles en trois catégories, en fonction de leur niveau de conscience de l'illégalité de leur comportement (tableau 9.2). Le premier groupe est composé de « fautifs par erreur », qui ne respectent pas la loi simplement parce qu'ils ne sont pas conscients de leurs responsabilités légales. Le deuxième groupe est composé de « fautifs situationnels », qui cherchent à maintenir une image morale, mais peuvent ne pas se conformer à la loi parce qu'ils ne sont que partiellement conscients de leurs obligations ou ont trouvé une justification raisonnable à leur non-conformité. Le troisième groupe, en revanche, agit délibérément et ne ressent pas le besoin de justifier son comportement, moralement ou autrement (Feldman, 2018).

Si l'emploi formel donne accès à des avantages réels tant pour les travailleurs domestiques que pour les employeurs, par le biais d'institutions fonctionnelles, transparentes et responsables, des campagnes d'information peuvent suffire à promouvoir la conformité au sein du premier groupe. Elles constituent également une mesure importante, bien qu'insuffisante, pour promouvoir le respect des obligations auprès des autres contrevenants. En effet, ceux du deuxième groupe ont tendance à s'engager dans un raisonnement motivé pour justifier leur comportement. Ils peuvent notamment arguer que la non-conformité n'a fait de tort à personne, que cela aurait pu être pire, que ce n'était pas leur faute ou qu'ils agissaient pour répondre à un idéal plus élevé⁴. Le rôle des normes sociales, c'est-à-dire ce que les gens perçoivent comme un comportement typique et souhaitable dans une situation donnée, a également une influence importante sur le fait de se conformer ou non (Yamin et Hobden, à paraître). Pour cette catégorie, les campagnes d'information doivent être associées à d'autres

4 Pour une liste complète des justifications des comportements déviants, voir Apostolidis et Haeussler (2018).

► **Tableau 9.2. Cadre pour les comportements non conformes**

	Niveau de conscience de l'illégalité	Motivation à l'égard de la loi
Fautifs par erreur	Pas de conscience; ignorant la loi, manquant d'éthique	Motivation intrinsèque, moralité authentique
Fautifs situationnels	Conscience partielle; capables de développer un raisonnement motivé pour éviter de reconnaître que leurs actes sont répréhensibles	Dissonance entre le désir intrinsèque d'obéir à la loi et le souci du profit; recours à des justifications éthiques pour résoudre cette tension
Personnes «mauvaises», calculatrices	Conscience de leur attitude; actes délibérés, attitudes calculatrices	Motivation extrinsèque

Source: Feldman (2018).

mesures visant à supprimer les obstacles administratifs, à simplifier les procédures et à rendre l'emploi formel plus attrayant. Une meilleure compréhension de ces autojustifications peut aider à concevoir les campagnes de promotion de la formalisation. Enfin, ceux qui refusent délibérément de se conformer à la loi peuvent le faire parce qu'ils estiment que les lois sont injustes ou simplement pour contourner le système. Pour cette dernière catégorie, il peut être nécessaire de mettre en place des incitations fiscales et des mesures punitives.

Dans la plupart des cas, cependant, la promotion du respect des règles de l'emploi formel nécessitera une combinaison de mesures, y compris des mesures visant à rendre les institutions publiques plus efficaces et plus responsables, à augmenter les avantages, à réduire les coûts de l'emploi formel et à augmenter ceux de l'emploi informel, notamment par l'instauration de mesures punitives. L'éventail complet des approches de la formalisation dépassant le cadre de ce rapport, les approches présentées ici se concentreront sur des mesures visant à augmenter les avantages et à réduire les coûts de l'emploi formel et/ou à augmenter les coûts de l'emploi informel, à supprimer les sources d'autojustification possibles des employeurs non conformes et à promouvoir la diffusion d'informations. Pour que l'emploi formel s'installe, il doit être abordable et réalisable, et ses avantages doivent être supérieurs à ses coûts, tant pour les travailleurs que pour les

employeurs. Pour les travailleurs domestiques, l'emploi formel est souhaitable lorsqu'il donne accès à une véritable protection – non seulement la protection du travail et la protection sociale, mais aussi l'accès à l'avancement professionnel et à la reconnaissance sociale. Pour les employeurs, y compris les ménages, l'emploi formel devient souhaitable lorsque les avantages l'emportent sur les inconvénients sur le plan financier (en termes de coût monétaire de l'embauche de travailleurs domestiques formels ou informels, en tenant compte de toute incitation fiscale), sur le plan social (en termes de répercussions sociales liées à l'embauche d'un travailleur domestique informel) et sur le plan juridique (en termes d'ampleur des mesures punitives et en raison du risque d'application de ces mesures).

Pour s'attaquer à la pluralité des facteurs d'informalité, les efforts de formalisation ont utilisé une combinaison d'approches incitatives et d'approches punitives (communément appelées «la carotte et le bâton»), y compris: a) étendre la protection du travail et la protection sociale à des groupes de travailleurs domestiques; b) simplifier les procédures d'enregistrement; c) encourager l'emploi formel par rapport à l'emploi informel; d) sensibiliser à la fois les travailleurs et les employeurs à leurs droits et obligations; et e) renforcer la capacité institutionnelle à identifier les violations du droit du travail. Il y a peu, les personnes impliquées dans la formalisation du travail domestique et l'augmentation des

immatriculations à la sécurité sociale se sont tournées vers les sciences comportementales pour comprendre les motivations de la non-conformité et mieux concevoir les politiques destinées à promouvoir l'emploi formel. Cette section détaille certains des défis les plus courants de la formalisation et fournit des exemples choisis de la manière de les surmonter⁵.

Comblar les lacunes juridiques: inclusion de tous les travailleurs domestiques dans le champ d'application des lois

Comme nous l'avons vu dans la partie II, un grand nombre de travailleurs domestiques restent dans l'informalité en raison de leur exclusion des lois sur le travail et la protection sociale, ce à quoi de nombreux pays ont remédié en révisant ou en adoptant des lois afin d'inclure les travailleurs domestiques dans leur champ d'application. Cependant, les travailleurs domestiques sont parfois exclus de l'accès à ces droits par des dispositions qui limitent leur champ d'application. En effet, certains pays ont choisi d'en exclure les travailleurs domestiques s'ils travaillent moins d'un certain nombre d'heures par semaine et par ménage, s'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein, s'ils sont logés ou non par le ménage qui les emploie ou par le client, ou s'ils travaillent pour un ou plusieurs employeurs (Lebrun, à paraître). De telles dispositions peuvent entraîner une augmentation de l'emploi informel en le rendant légal. Par exemple, au Brésil, une loi adoptée en 2015 a établi que les employeurs étaient tenus d'enregistrer auprès des régimes de sécurité sociale les seuls travailleurs domestiques qui travaillent plus de 2 jours par semaine. Après l'adoption de cette loi, le taux d'enregistrement à la sécurité sociale a chuté de 33,2 pour cent en 2016 à 27,3 pour cent en 2019⁶.

Selon certaines estimations, environ 2 millions de travailleurs domestiques dans l'Union européenne n'ont pas accès aux droits et à la protection en raison de ces dispositions (Lebrun, à paraître). Aux Pays-Bas, les ménages qui emploient des travailleurs domestiques moins de 4 jours par semaine sont exemptés du paiement des cotisations sur les salaires et des cotisations

sociales, ce qui exclut ces travailleurs de la sécurité sociale. Bien qu'ils doivent toujours respecter le salaire minimum et d'autres règles, les données suggèrent de faibles niveaux de conformité en raison d'un manque de sensibilisation et d'un manque de volonté (Panteia, 2014, cité dans Farvaque, 2015)⁷. Il a été constaté que cette disposition excluait 95 pour cent des travailleurs domestiques dont les services comprennent le nettoyage, le lavage, le repassage et la cuisine, les travaux de jardinage, la promenade des chiens et l'aide à domicile pour les personnes âgées et les malades chroniques (Farvaque, 2015). En dehors de l'Union européenne, en Türkiye, la loi n° 5510 sur la sécurité sociale et l'assurance-maladie générale dispense les ménages qui emploient un travailleur domestique pendant moins de 10 jours par mois de payer des cotisations sociales, à l'exception de celles concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (Güler et Benli, 2021).

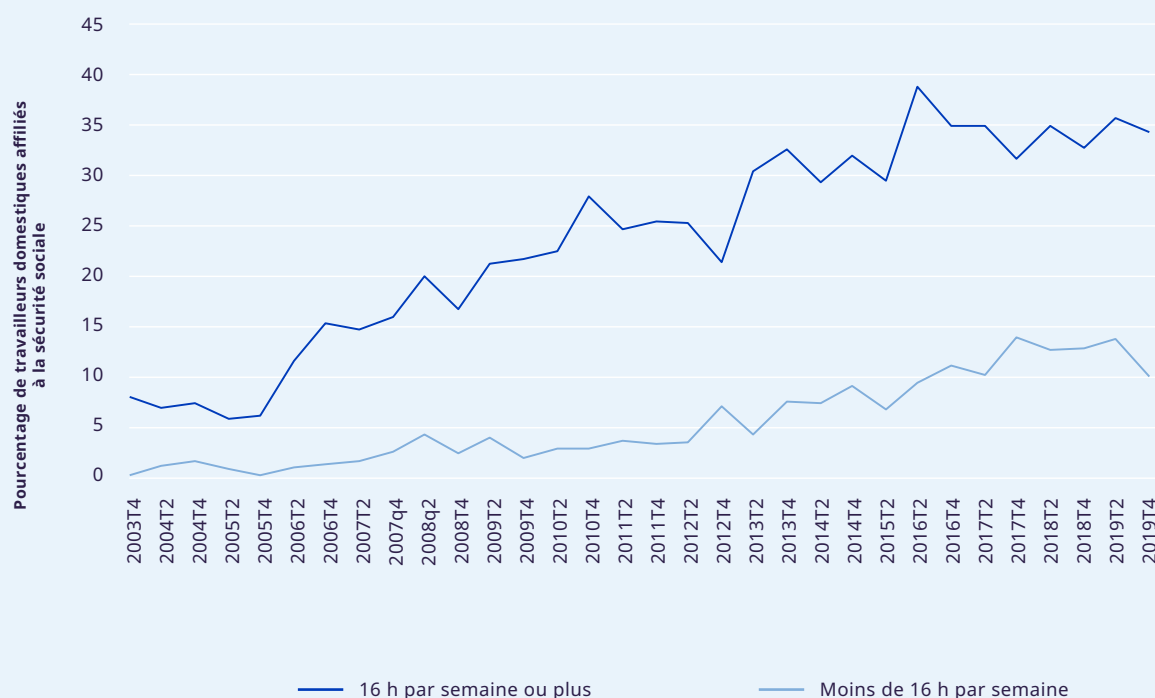
À l'inverse, de nombreux pays ont pris des mesures pour étendre la couverture juridique en supprimant ou en réduisant les seuils légaux relatifs au temps de travail minimum, à la durée de travail ou aux revenus. Par exemple, l'Uruguay a étendu la couverture juridique aux travailleurs domestiques en permettant à ceux qui travaillent à temps partiel ou qui ont plusieurs employeurs de s'inscrire à la Banque de protection sociale. L'éligibilité a été étendue à ceux qui travaillent au moins 13 jours par mois pour un total d'au moins 104 heures et dont les revenus sont supérieurs à un seuil défini. Depuis l'introduction de la modification des conditions d'admissibilité, les taux d'inscription ont augmenté de 7 pour cent (Lexartza, Chaves et Carcedo, 2016). En Belgique, jusqu'en 2014, les travailleurs domestiques qui travaillaient moins de 4 heures par jour pour le même employeur ou moins de 24 heures par semaine pour un ou plusieurs employeurs n'étaient pas soumis aux cotisations sociales. Depuis octobre 2014, tout citoyen qui emploie des travailleurs domestiques est considéré comme un employeur et est donc tenu de payer des cotisations sociales (Lebrun, à paraître). En Argentine, avant 2013, la législation applicable (décret-loi n° 326/56 de 1956) n'exigeait pas l'enregistrement des travailleurs qui travaillaient moins de 4 heures par jour ou moins de 4 jours par semaine pour le même employeur. En 2013,

5 Pour d'autres exemples, voir BIT (2016a).

6 DIEESE, «Trabalho doméstico no Brasil», 2021.

7 Pays-Bas, «Home service provision», 2015.

► **Figure 9.8. Travailleurs domestiques affiliés à la sécurité sociale en Argentine, par nombre d'heures de travail hebdomadaires, 2003-2019 (pourcentage)**



Source: Basé sur les données de l'Argentine, *Enquête permanente sur les foyers*. T = trimestre.

lorsque la loi n° 26844 a été promulguée pour abroger le statut du service domestique de 1956, elle a assuré la couverture de tous les travailleurs domestiques, quels que soient le nombre d'heures travaillées ou le nombre de ménages desservis. Cela signifie que tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent moins de 16 heures par semaine, se sont inscrits à la sécurité sociale. Comme le montre le graphique 9.8, cela a entraîné une augmentation de l'enregistrement parmi les travailleurs domestiques, bien que des taux de formalisation et de croissance plus élevés soient encore observés pour ceux qui travaillent plus de 16 heures par semaine.

Enfin, en Colombie ⁸, le nombre de travailleurs domestiques enregistrés auprès du régime de compensation familiale est passé d'environ 9 000 en avril 2013 à près de 90 000 à la fin de 2014, suite à l'adoption du décret n° 721 de 2013, qui prévoyait l'enregistrement des travailleurs domestiques travaillant à temps partiel et pour des employeurs multiples auprès de la sécurité sociale.

Certains travailleurs domestiques sont également exclus de droits spécifiques. Par exemple, en Espagne, les travailleurs domestiques ont accès à la plupart des branches de la sécurité sociale, à l'exception de l'assurance-chômage. Lors de la pandémie de COVID-19 et après d'intenses

négociations, le gouvernement a étendu les prestations de chômage aux travailleurs domestiques qui étaient enregistrés avant l'adoption de la mesure spéciale. Il reste à voir si elle restera en place ou non (OIT, 2020b). En Autriche, un système de titres-services est en place, dans lequel les ménages paient 2 pour cent en plus de la valeur du titre, correspondant aux cotisations sociales pour couvrir l'assurance-accident de leurs employés et les frais administratifs; il n'y a pas de couverture par l'assurance-maladie, assurance-retraite ou assurance-chômage (EFISI, 2013). En revanche, en Belgique, les travailleurs domestiques sont protégés par toutes les prestations de sécurité sociale (Manoudi *et al.*, 2018).

Réduire les coûts de l'emploi formel

Les politiques qui réduisent le coût de l'emploi formel par le biais d'incitations fiscales, telles que des allègements fiscaux ou des subventions, sont en vigueur dans de nombreux pays d'Europe et ont montré des impacts positifs sur l'emploi formel ainsi que sur la création d'emplois, la participation au marché du travail et l'équilibre entre vie

8 Signalé dans l'analyse des lacunes du BIT.

professionnelle et vie privée⁹. Les politiques visant à soutenir la fourniture de services de soins directs ont été mises en place et subventionnées dans le cadre de l'État-providence, tandis que les services indirects de soins ménagers ont été soutenus par des avantages fiscaux ou des systèmes de chèques services. En France et en Suède, les incitations, comme les chèques services, ont été combinées à des mesures de simplification. Par exemple, depuis 2007, la Suède applique une réduction d'impôt qui couvre 50 pour cent du coût des services domestiques, tels que le nettoyage de la maison et le jardinage, fournis par des prestataires de services, ce qui rend le travail domestique formel beaucoup plus intéressant financièrement que le travail informel. En 2009, des mesures de simplification ont également été introduites, les ménages acheteurs ne payant que leur part, et les prestataires de services demandant le reste directement à l'administration fiscale suédoise. Entre 2007 et 2012, le nombre de personnes ayant déclaré l'achat de services ménagers est passé de 46 000 à 492 000, doublant presque chaque année (Halldén et Stenberg, 2014).

En France, un ensemble d'avantages fiscaux et de subventions directes pour les employeurs de services ménagers et d'exonérations de cotisations sociales pour les travailleurs domestiques a contribué à une baisse du travail non déclaré de 30 points de pourcentage entre 1996 et 2015. Un système de bons mis en place en 2006 pour faciliter le processus d'enregistrement et de paiement des cotisations sociales a produit les mêmes résultats. La plupart des subventions étaient destinées aux services de soins directs, tandis que les mesures d'incitation utilisées pour les services de soins indirects comprenaient des réductions ou des crédits d'impôts. Le coût brut de ces mesures a été estimé à 11,5 milliards d'euros (dont 7,2 milliards pour le secteur des soins et 4,3 milliards pour les services d'aide aux ménages). Les recettes dégagées, y compris les cotisations sociales, la TVA et les taxes sur les salaires, sont estimées à 4,3 milliards d'euros pour les services de soins directs et à 4,4 milliards d'euros pour les services de soins indirects (Manoudi *et al.*, 2018). Le

Brésil a également connu une augmentation de l'enregistrement à la sécurité sociale d'environ 10 points de pourcentage après la mise en place d'avantages fiscaux pour régulariser le travail domestique et l'adoption de la loi n° 11324 en 2006¹⁰.

Des projets pilotes à plus petite échelle ont également montré l'effet des subventions sur la volonté des employeurs d'embaucher des travailleurs domestiques de manière formelle. En Türkiye, entre 2015 et 2017, la sécurité sociale a lancé un projet pilote pour tester l'efficacité des subventions, avec le double objectif de promouvoir la participation des femmes au marché du travail et de réduire l'informalité parmi les travailleurs domestiques qui assurent la garde des enfants. Le projet se concentrait sur 5 000 mères et 5 000 personnes chargées de la garde des enfants. Les mères ayant des enfants de moins de 2 ans ont reçu une aide financière de 300 euros par mois pendant deux ans maximum pour employer des personnes chargées de la garde des enfants. L'aide financière était accordée à condition que les mères travaillent et que les gardes d'enfants soient enregistrées auprès du système de sécurité sociale et perçoivent le salaire minimum. Le projet comprenait des visites à domicile, ce qui permettait d'observer les conditions de travail des gardes d'enfants. Au début du projet, 89 pour cent des mères bénéficiaires les employaient sans assurance, et beaucoup versaient des salaires inférieurs au salaire minimum. Le projet pilote s'est traduit par plus de 5 000 nouvelles inscriptions auprès du système de sécurité sociale, le respect total du salaire minimum et une diminution des demandes de tâches ménagères supplémentaires à effectuer en dehors des fonctions de garde d'enfants du travailleur. Le projet a également eu un impact sur la perception des services de garde d'enfants par les employeurs: les entretiens avec les mères participantes ont montré que la plupart d'entre elles prévoyaient de continuer à employer une garde d'enfants au même taux de salaire après le projet, ayant pris conscience de l'importance des services de garde d'enfants professionnels et formels¹¹.

9 Pour un examen synthétique des politiques dans l'Union européenne, voir Commission européenne (2018).

10 DIEESE, «O emprego doméstico no Brasil», Estudos e Pesquisas n° 68 (2013).

11 Voir FGB, «Technical assistance for Promoting Registered Employment through better guidance and inspection (PRE II)», et les liens suivants: http://www.sgk.gov.tr/projelerimiz/evdecocukbakimi/06_evde_cocuk_bakimi_strateji_belgesi.pdf; <http://www.fondazionebrodolini.it/en/projects/technical-assistance-promoting-registered-employment-through-better-guidance-and-inspection>; http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/projelerimiz/evde_cocuk_bakimi_projesi; http://www.sgk.gov.tr/projelerimiz/evdecocukbakimi/06_evde_cocuk_bakimi_strateji_belgesi.pdf; <https://www.sgkegitimlibakici.org/>.

Simplification des procédures

L'expérience au niveau national indique que la réduction de la durée des démarches par la simplification de l'enregistrement peut également contribuer à encourager la formalisation. Les mesures de simplification peuvent être aussi simples que la dématérialisation d'un système, la réduction des formalités administratives requises ou la décentralisation des procédures. Dans certains cas, des mesures sont spécifiquement prises pour faciliter l'immatriculation des travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, un besoin peu courant dans d'autres secteurs. Avec l'utilisation toujours croissante des smartphones et l'expansion de la technologie numérique, certains pays ont fait des efforts pour dématérialiser le processus d'enregistrement.

Au Costa Rica, le gouvernement a mis en place une plateforme numérique pour l'enregistrement et le versement des cotisations de sécurité sociale et a entrepris une vaste campagne de sensibilisation par de multiples canaux (encadré 9.2 et OIT, 2019b). Outre le système d'enregistrement électronique mentionné au chapitre 7 (sécurité sociale), l'Institut mexicain de la sécurité sociale (IMSS) du Mexique ¹² a établi: *a)* que l'inscription des travailleurs domestiques à la sécurité sociale était obligatoire; *b)* que l'inscription et le paiement incombaient exclusivement à l'employeur; et *c)* que les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs devaient avoir un compte unique sur lequel les employeurs pouvaient verser leurs cotisations sans avoir à se coordonner.

Encadré 9.2 Costa Rica: un ensemble complet de mesures

Au Costa Rica, en 2017, la Maison costaricienne de sécurité sociale, en collaboration avec d'autres institutions et des représentants des travailleurs domestiques, a lancé un plan global de couverture sociale visant à augmenter le nombre de travailleurs domestiques enregistrés recevant des prestations de sécurité sociale en tant que salariés. L'élément central de ce plan était une mesure visant à rendre les cotisations plus abordables pour les travailleurs domestiques et leurs employeurs en fixant un taux plus faible, compensé par des subventions de l'État. Le régime permet également l'enregistrement des travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs. Ce système a été facilité en partie par le développement d'une plateforme numérique pour l'enregistrement et le versement des cotisations sociales. Le gouvernement a également adopté des mesures pour faire respecter la loi, notamment par des inspections aléatoires et des sanctions en cas de non-respect. Ces nouvelles mesures ont été accompagnées d'une vaste campagne de sensibilisation par de multiples canaux.

Source: OIT (2019b).

Les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques ont également contribué de manière significative à aider les ménages à effectuer les procédures d'enregistrement. En Italie, l'Association nationale des familles d'employeurs domestiques (DOMINA) aide les employeurs à remplir leurs obligations légales en les conseillant sur la régularisation et la formalisation de la relation de travail (De Luca 2020). En France, bon nombre des mesures de simplification

et d'incitations fiscales sont le résultat des campagnes d'influence de la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) (Lebrun, non publié). Au Mexique, le Centre de soutien et de formation des travailleuses domestiques (CACEH), le syndicat des travailleurs domestiques, a lancé l'application numérique «Dignas» ¹³, qui propose un calculateur pour estimer les cotisations sociales et fournit des

¹² Accord ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR.

¹³ CACEH, «Dignas: Asistente para trabajadoras del hogar».

informations sur la manière de s'inscrire au système de sécurité sociale.

Augmenter les coûts de la non-conformité par des mesures punitives

Si la réduction des coûts de l'emploi formel est un moteur efficace pour la formalisation, il est également possible d'obtenir des résultats en augmentant les coûts de la non-conformité par des mesures punitives, telles que des amendes ou d'autres sanctions. Pour que cette approche soit efficace, les travailleurs domestiques et leurs employeurs doivent savoir que les pouvoirs publics ont la capacité d'identifier les cas de non-respect et de faire appliquer la législation par le biais des inspections du travail et des tribunaux. Les autorités publiques ne doivent pas se contenter de brandir la menace d'amendes ou d'autres sanctions, elles doivent aussi avoir la capacité de mener des inspections et de faire appliquer la loi.

Les obstacles à la formalisation du travail domestique incluent: l'absence d'un mandat clair pour pénétrer dans les foyers et les inspecter; la difficulté de détecter les cas de non-conformité, en partie à cause du faible nombre de plaintes déposées par les travailleurs domestiques; le coût élevé des inspections dans le domaine du travail domestique pour les inspections du travail; et le manque de formation des inspecteurs, des policiers, des juges et des autres agents chargés de l'application de la loi qui peuvent entrer en contact avec les travailleurs domestiques et leurs employeurs. L'absence de tenue de registres limite également la capacité des agents chargés de l'application de la loi à répondre aux plaintes et à résoudre les différends.

Plusieurs pays ont surmonté ces difficultés dans leurs efforts pour lutter contre le non-respect de la loi. Les inspections du travail ont été mandatées pour effectuer des visites dans les foyers dans de nombreux pays, que ce soit pour répondre à des plaintes, pour donner des informations ou pour contrôler ponctuellement la conformité. En Uruguay, par exemple, l'inspection du travail effectue des visites pour contrôler le respect de la loi. Entre 2007 et 2017, le nombre

d'inspecteurs affectés aux plaintes relatives au travail domestique est passé de 84 en 2007 à un pic de 101 en 2009, ils effectuent chaque année quelque 600 à 1 400 visites ou autres actions (Uruguay, 2019). Au Kenya et en Afrique du Sud, les visites d'inspection des ménages ont lieu en complément d'autres méthodes, telles que les visites aléatoires dans des quartiers spécifiques pour identifier les travailleurs domestiques non déclarés ou sous-déclarés (OIT, 2015e). En Afrique du Sud, les inspecteurs du travail sont autorisés à accéder à un domicile avec le consentement du propriétaire ou de l'occupant, ou avec une autorisation délivrée par le tribunal du travail sur demande écrite d'un inspecteur du travail, qui doit indiquer sous serment ou affirmation solennelle les raisons de la nécessité de pénétrer sur le lieu de travail. Pour les violations graves constituant des infractions pénales, telles que le travail des enfants ou le travail forcé, l'accès peut être obtenu par les services de police, avec ou sans inspecteur du travail. En général, cependant, les inspecteurs du travail demandent l'accès au foyer en laissant des cartes de visite ou des lettres dans les boîtes aux lettres, ou essaient d'obtenir des rendez-vous par des campagnes de porte-à-porte. En Irlande, une approche similaire est utilisée: des réunions, qui peuvent avoir lieu en dehors du foyer, sont organisées et, si les employeurs ne se conforment pas aux rendez-vous, des amendes peuvent être imposées (OIT, 2015e).

Certains pays ont investi dans la formation d'inspecteurs du travail spécialisés dans le travail domestique afin de mieux identifier et traiter les cas de non-conformité ou d'abus. Bien que le travail domestique doive être reconnu comme un travail comme un autre, un certain nombre de questions spécifiques découlent de la relation de travail, notamment en ce qui concerne les plaintes et les différends entre travailleurs et employeurs. C'est pourquoi le personnel chargé de surveiller et de faire respecter la législation peut bénéficier d'une formation sur le travail domestique afin de s'acquitter efficacement de sa mission. En République-Unie de Tanzanie (continentale), par exemple, le ministère du Travail et de l'Emploi et le ministère de la Présidence de l'État, du Travail et du Service public ont soutenu une formation dispensée par le BIT pour améliorer l'inspection du travail et la résolution des conflits dans le secteur du travail domestique. Au total, 31 agents et inspecteurs du travail ont été

formés à l'inspection dans le secteur du travail domestique en janvier 2015, tandis que 40 médiateurs et arbitres ont été formés à la prévention et à la résolution des conflits dans le secteur du travail domestique en octobre 2015. Ces résultats ont été obtenus conformément au plan d'action tripartite de la République-Unie de Tanzanie (continentale) visant à améliorer les conditions de travail et à promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques ¹⁴.

Garantir le respect de la loi exige également que les travailleurs domestiques puissent porter plainte auprès des autorités et que ces institutions publiques aient la capacité de recevoir les plaintes et d'appliquer des mesures pour les traiter. De nombreux pays ont mis en place des permanences téléphoniques ou des organes spécifiques pour recevoir et traiter les plaintes des travailleurs domestiques. En Bulgarie ¹⁵, les travailleurs domestiques ont la possibilité de recevoir des conseils en matière de droit du travail ou de signaler des violations aux directions de l'inspection du travail, sur place, par courrier ou par voie électronique et de solliciter l'assistance de l'Agence exécutive de l'Inspection générale du travail sur sa ligne d'assistance téléphonique. Il existe un autre moyen de garantir la capacité des institutions publiques à faire appliquer les lois sur le travail et la sécurité sociale dans le domaine du travail domestique, qui consiste à créer des organes spécifiquement dédiés à ce secteur. Par exemple, en Argentine, le Tribunal du travail pour le travail domestique privé, qui a été créé en 2013 par la loi n° 26844 sous l'égide du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, détient la compétence dans la ville de Buenos Aires pour résoudre tout conflit survenant entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs (OIT, 2019c).

Enfin, l'obligation de conserver des documents tels que des contrats écrits, des fiches de paie ou d'autres documents relatifs aux salaires et aux heures travaillées peut également aider les autorités publiques à faire respecter la législation. Par exemple, en France, les bénéficiaires du CESU (voir chapitre 7, encadré 7.2) doivent conserver des copies des pièces justificatives utilisées pour payer leurs travailleurs. En Afrique du Sud,

aux Philippines, au Portugal et au Zimbabwe, les employeurs doivent fournir aux travailleurs domestiques des fiches de paie détaillées. En Jordanie, la loi exige que l'employeur conserve les preuves de tous les paiements mensuels. Les inspecteurs du travail disposent ainsi d'outils utiles pour traiter les cas individuels d'abus (OIT, 2015e).

Exploiter les normes sociales et autres données comportementales

Comme nous l'avons montré ci-dessus, les approches traditionnelles pour promouvoir la formalisation, telles que l'application de la loi, les stratégies de dissuasion ou les incitations fiscales, peuvent parfois conduire à des résultats positifs; toutefois, elles ne sont pas toujours suffisantes. La dissuasion et les sanctions, en particulier, ne sont pas toujours efficaces et peuvent même avoir un effet boomerang si elles brisent la confiance des citoyens envers les pouvoirs publics (Horodnic et Williams, 2018). À l'inverse, des recherches ont montré de fortes corrélations positives entre les niveaux de travail déclaré, les perceptions collectives des normes sociales et la confiance dans le gouvernement: «Tant que les individus considéreront que le travail déclaré ne représente pas la norme sociale, ils ne s'y conformeront pas» (Horodnic et Williams, 2018, 9).

En particulier, en l'absence de directives claires, les employeurs de travailleurs domestiques sont susceptibles de modeler leur comportement en fonction de leur perception de ce qu'est le comportement typique et souhaitable dans une situation donnée. En l'absence de preuves empiriques, les gens façonnent ces perceptions sur la base des comportements qu'ils observent dans leur environnement et sur la base des récits dominants, qu'ils soient exacts ou non. Les règles qui décrivent ce qu'un certain groupe de référence considère comme un comportement typique ou souhaitable dans une situation donnée sont connues sous le nom de «norme sociale» (Tankard et Paluck, 2016). Sans informations empiriques sur les taux réels de comportements abusifs, les

¹⁴ Disponible auprès des auteurs sur demande.

¹⁵ Voir le site Web de l'Inspection générale du travail, <https://www.gli.government.bg/>.

normes sociales fonctionnent selon les croyances et les perceptions des gens et sont transmises par les groupes de référence et les messagers qui nous influencent le plus: il peut s'agir de la famille, des groupes de pairs, des figures religieuses, des célébrités, des politiciens ou de réseaux sociaux plus larges. Bien que ce ne soit pas toujours le cas, les gens préfèrent souvent adopter le comportement de ceux qu'ils perçoivent comme faisant partie de leur groupe. Si les normes sociales peuvent engendrer des comportements positifs, comme le recyclage ou le respect de certaines règles d'hygiène, elles peuvent également conduire à des comportements négatifs, comme le non-respect de la loi si celui-ci est considéré comme un comportement «normal» (Yamin et Hobden, à paraître).

Bien que la recherche empirique soit encore en cours, les taux élevés d'informalité, même dans les pays possédant des lois claires sur le travail et la sécurité sociale, suggèrent qu'il existe une norme sociale préjudiciable de non-conformité dans le travail domestique. Grâce à une simple observation, les employeurs domestiques peuvent remarquer un comportement typique dans l'emploi de travailleurs domestiques et décider d'agir sur cette base. Si la majorité des personnes ou les personnes les plus influentes de notre environnement n'adoptent pas l'emploi formel, il est peu probable que l'on s'écarte de cette norme. En outre, même s'ils estiment personnellement qu'il est important d'employer de façon formelle leur travailleur domestique – en d'autres termes, si leurs normes personnelles diffèrent de ce qu'ils perçoivent comme étant la norme sociale –, les employeurs peuvent ne pas s'écarter de la norme sociale par crainte de représailles de la part de leur groupe de référence. De leur côté, les travailleurs domestiques peuvent ne pas vouloir passer dans l'emploi formel s'ils observent que leurs pairs n'ont pas d'emploi formel.

Puisque les normes sociales influencent le comportement, elles peuvent également servir d'outil pour le changer. Les interventions sur les normes sociales transforment le comportement en changeant les perceptions que les gens ont de ce qui est un comportement typique et souhaitable. Ces interventions ont eu un impact significatif dans divers contextes réels.

Les normes sociales sont fréquemment utilisées dans les campagnes de communication visant à sensibiliser ou à modifier les comportements, qui utilisent les informations recueillies sur l'existence d'une norme sociale et les preuves empiriques qui fondent un comportement pour modifier les perceptions de ce qui est un comportement typique et souhaitable. Une stratégie pour changer les normes sociales consiste à fournir des preuves de nouvelles tendances comportementales. Par exemple, même si le taux de formalisation est faible, les campagnes de communication peuvent mettre l'accent sur la croissance du nombre de personnes qui enregistrent leurs employés de maison. Il est important de commencer par un diagnostic des normes sociales en place pour construire ces campagnes. Les premières démarches dans ce sens sont entreprises au Guatemala et en Zambie.

L'utilisation des normes sociales pour influencer les comportements est un exemple de la manière dont les sciences comportementales peuvent aider à la conception et à la mise en œuvre des lois et des politiques. En tant que discipline, ces sciences cherchent à comprendre le comportement réel en étudiant ses déterminants psychologiques et contextuels. Ces données peuvent ensuite être utilisées pour concevoir des programmes et des politiques qui ont plus de chances d'être efficaces. L'encadré 9.3 présente un exemple de la manière dont une intervention fondée sur le comportement a permis d'augmenter le nombre d'inscriptions à la sécurité sociale en Argentine.

► **Encadré 9.3. Argentine: utilisation des données comportementales pour promouvoir l'emploi formel**

En Argentine, le ministère du Travail a utilisé des données comportementales pour promouvoir le respect de l'inscription à la sécurité sociale. Une lettre rédigée à partir de ces informations a été envoyée aux ménages dépassant un certain revenu, leur rappelant leur obligation de s'inscrire et leur fournissant les informations nécessaires pour le faire. Les discussions de groupe menées avant la campagne ont révélé que la plupart des ménages se considéraient comme de bons employeurs et ne voyaient pas l'emploi informel comme une entorse à cette image d'eux-mêmes; ils justifiaient plutôt leur non-conformité en déclarant que leurs travailleurs domestiques préféraient ne pas être enregistrés à la sécurité sociale. Dans le même temps, les discussions de groupe entre les travailleurs domestiques ont révélé que, dans la plupart des cas, ils souhaitaient être employés de manière officielle. La lettre a renforcé l'idée qu'avaient les ménages d'être de bons employeurs et a attiré leur attention sur le fait que l'emploi informel n'était pas un comportement compatible avec cette idée. Quelque 173 022 ménages ont été répartis au hasard entre un groupe témoin et un groupe expérimental. La lettre a eu un impact positif statistiquement significatif de 0,23 pour cent: en moyenne, 2 ménages supplémentaires sur 1 000 ont enregistré leurs employés de maison après avoir reçu la lettre, ce qui représente une augmentation de 8,9 pour cent du taux d'enregistrement par rapport au groupe témoin.

Source: Ohaco et Vello (2019).

Sensibilisation

Malgré de nombreux progrès en matière de législation et d'action politique, le rôle des travailleurs domestiques dans le soutien aux ménages et leur participation au marché du travail et à l'économie restent largement invisibles. La plupart du temps, les ménages qui embauchent des travailleurs domestiques ou qui bénéficient d'une autre manière de leurs services ne se considèrent pas comme des employeurs ayant des obligations légales ou ne sont pas conscients de leurs responsabilités. Les travailleurs domestiques peuvent ne pas se considérer comme des travailleurs ayant des droits ou ne pas être conscients de leurs droits, en particulier s'ils ont un faible niveau d'éducation, s'ils viennent de zones rurales éloignées, ou s'ils sont migrants, ou encore si les informations juridiques ne sont pas disponibles dans une langue qu'ils maîtrisent.

Lorsque l'informalité est due à un manque de connaissance ou de conscience de ses obligations, les campagnes d'information peuvent constituer un premier pas important vers la promotion des modalités d'emploi formel. De telles campagnes

ont été menées dans des pays du monde entier, souvent par les pouvoirs publics, mais aussi par des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris des organisations de travailleurs et d'employeurs domestiques lorsqu'elles existent. Ces campagnes visent à atteindre les travailleurs domestiques et les employeurs par le biais des médias, tels que la radio et la télévision, ou en les rencontrant à leur domicile, sur leur lieu de travail ou sur le trajet entre les deux. Par exemple, en Afrique du Sud, la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage a collaboré avec la Compagnie sud-africaine de télédiffusion pour mener une campagne radio de six mois intitulée «Make your rights work for you». Cette campagne visait à sensibiliser les travailleurs précaires, notamment les travailleurs domestiques, à leurs droits, à leurs sources potentielles de vulnérabilité et à ce qu'ils doivent faire en cas de chômage, de discrimination ou de plainte.

Les autorités publiques ont également mandaté des départements spécifiques pour mener des actions de sensibilisation. Par exemple, en Uruguay, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 18065 en 2006, l'inspection du travail a été chargée de mener régulièrement des campagnes

d'information auprès des employeurs et des travailleurs domestiques sur le lieu de travail. Les inspecteurs s'y rendent avec pour objectif principal d'informer sur la loi en vigueur et de régulariser le statut des travailleurs domestiques informels (OIT, 2015e). En Angola ¹⁶, depuis l'introduction d'une loi prévoyant la couverture des travailleurs domestiques par la sécurité sociale, la Direction provinciale de l'administration publique, du travail et de la sécurité sociale a mené une campagne dans la province de Lunda Sul visant à enregistrer les travailleurs domestiques auprès du système de sécurité sociale ¹⁷.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont joué un rôle essentiel dans l'information des ménages et des travailleurs domestiques sur leurs droits et leurs responsabilités. Au Mexique, le Syndicat national des travailleurs domestiques et le CACEH ont mené en 2019 une campagne de sensibilisation ciblant les parcs habituellement fréquentés par les travailleurs domestiques, visant à informer ces derniers de leurs droits et à les enregistrer auprès du système de sécurité sociale. Une campagne similaire a été menée par le Syndicat des personnels auxiliaires des maisons privées (UPACP), le syndicat des travailleurs domestiques en Argentine. Le syndicat a eu recours à des unités mobiles agissant dans les quartiers à forte concentration d'employeurs de travailleurs domestiques afin d'informer les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et responsabilités et de leur fournir des renseignements sur les modalités d'inscription à la sécurité sociale. Entre 2018 et 2020, ces unités ont touché quelque 10 000 travailleurs domestiques et employeurs ¹⁸.

Le lieu de travail est un autre point de contact pour atteindre les employeurs de travailleurs domestiques. En Zambie, l'Association des employeurs de travailleurs domestiques a collaboré avec la NAPSA (voir chapitre 7, encadré 7.4) pour fournir des informations sur l'inscription à la sécurité sociale aux employeurs de travailleurs domestiques dans les entreprises privées. Au cours de ces séances, les employeurs

pouvaient poser des questions et faire part de leurs préoccupations, et même enregistrer sur place leurs travailleurs domestiques.

Les informations sont également souvent diffusées par le biais d'outils tels que des guides destinés aux travailleurs et aux employeurs. Par exemple, en Uruguay, le Syndicat unique de travailleuses domestiques, organisation de travailleurs, et la Ligue des femmes au foyer de l'Uruguay (LACCU), organisation d'employeurs, ont collaboré avec la sécurité sociale et une université pour publier une brochure d'information sur les droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs. Cette brochure est devenue un outil essentiel pour l'organisation de travailleurs, qui l'utilise pour ses séminaires dans tout le pays. En Argentine, un guide destiné aux travailleurs et aux employeurs a été élaboré et diffusé, sous forme imprimée et numérique, par leurs organisations respectives. L'UPACP et le Syndicat des femmes au foyer de la République argentine (SACRA), organisation d'employeurs de travailleurs domestiques, ont distribué plus de 20 000 guides aux employeurs et aux travailleurs domestiques en 2018. La même année, par l'intermédiaire de l'UPACP, 70 000 autres travailleurs et employeurs (à parts à peu près égales) ont téléchargé la version numérique du guide. Un clip vidéo produit par le même syndicat, résumant le contenu du guide, a été vu par 100 000 travailleurs et 30 000 employeurs ¹⁹. Les applications numériques sont de plus en plus utilisées pour atteindre les travailleurs domestiques. Au Brésil, l'application «Laudelina» a été développée pour fournir des informations et aider les travailleurs domestiques à calculer les cotisations de sécurité sociale ²⁰. Une application similaire appelée «Dignas» a été développée au Mexique par le CACEH ²¹.

16 Voir le décret présidentiel 155/16 du 9 août 2016.

17 Voir Portal de Angola, «[Lunda Sul: Lançada campanha de inscrição dos trabalhadores doméstico](#)», 14 février 2017.

18 Données fournies par l'UPACP; dans les dossiers des auteurs.

19 Données fournies par l'UPACP; dans les dossiers des auteurs.

20 Voir Themis, «[APP Laudelina](#)».

21 Voir CACEH, «[Dignas: Asistente para trabajadoras del hogar](#)».

Formation professionnelle et professionnalisation

Si la formation professionnelle et la professionnalisation sont souvent citées comme un moyen de formalisation, les conditions dans lesquelles elles sont réalisées sont essentielles pour garantir ce résultat. La théorie veut que le travail domestique reste informel en partie parce qu'il est toujours perçu comme un travail peu qualifié; par conséquent, si les travailleurs domestiques sont formés et perçus comme des travailleurs qualifiés, les ménages seront plus disposés à les embaucher officiellement et à payer pour les services fournis. En un sens, la formation et la professionnalisation visent à augmenter la valeur des services domestiques. Elles peuvent également accroître la confiance des travailleurs domestiques en faisant évoluer leur perception d'eux-mêmes comme des travailleurs qualifiés fournissant un service de valeur aux ménages. Cette approche peut renforcer l'autonomie des travailleurs domestiques et leur capacité à négocier avec leurs employeurs, que ce soit pour demander leur inscription au système de sécurité sociale, négocier une augmentation de salaire ou demander des congés.

Pour que les efforts de professionnalisation du travail domestique débouchent sur un emploi formel et un travail décent, plusieurs conditions doivent être remplies. Il a été observé que les écoles de formation, qu'elles soient gérées par des syndicats de travailleurs domestiques ou par des centres publics de formation professionnelle, faisaient également office de plateformes d'embauche pour les employeurs. Lorsque les ménages s'adressent à une école pour engager un travailleur domestique formé, il leur est demandé de signer un contrat qui stipule des termes et conditions d'emploi conformes au droit du travail. Par exemple, en Argentine, une école gérée par un syndicat qui forme des travailleurs domestiques veille à ce que des contrats soient signés entre le travailleur et les ménages employeurs lorsqu'ils sont recrutés par le biais du centre d'embauche de l'école (OIT, 2016e). À ce jour, l'école a formé

30 000 travailleurs domestiques²². De même, le Syndicat général des travailleurs domestiques de Hong-kong (Chine) (DWGU), affilié à la Confédération des syndicats de Hong-kong (HKCTU), qui encadre les travailleurs domestiques locaux, met en œuvre un programme de formation professionnelle financé par le gouvernement pour les travailleurs domestiques. Le centre de formation de la Confédération des syndicats (CTUTC) offre aux femmes entrant sur le marché du travail plus de 100 heures de formation qualifiante, notamment sur le nettoyage, la lessive, les soins aux nourrissons et aux personnes âgées, mais aussi sur les négociations et le droit du travail. Une fois certifiés, les travailleurs domestiques peuvent être embauchés directement par le CTUTC. Les employeurs sont alors invités à signer un contrat dont les termes ont été fixés par les travailleurs domestiques eux-mêmes par l'intermédiaire du DWGU. Ces contrats ont considérablement amélioré les normes pour les travailleurs placés par le CTUTC. Le salaire horaire standard d'un travailleur domestique formé est deux à trois fois plus élevé que le salaire minimum légal, tandis que les soignants postnatals placés par le CTUTC gagnent deux fois plus que ceux placés par l'agence de référence du gouvernement (HKCTU, 2015). Le CTUTC détient également le taux de placement le plus élevé parmi tous les programmes d'orientation des travailleurs domestiques soutenus par le gouvernement, même si leurs travailleurs certifiés exigent des salaires plus élevés que les autres (OIT, 2015c).

Par ailleurs, la formation dispensée est axée sur le renforcement de l'éducation et de la confiance des travailleurs domestiques. Par exemple, l'école des travailleurs domestiques en Argentine²³ propose, en plus de la formation professionnelle, des cours pour ceux qui n'ont pas pu fréquenter suffisamment l'école dans leur enfance, sur des sujets tels que l'informatique, les soins personnels et l'éducation sexuelle. L'Association des travailleurs domestiques du Zimbabwe²⁴ offre aux travailleurs domestiques une formation qui inclut un soutien psychosocial afin de les rendre autonomes et de leur garantir l'accès à un travail décent. Au Myanmar, une entreprise sociale et école de cuisine, Three Good Spoons, a

22 Données fournies par l'UPACP; dans les dossiers des auteurs.

23 Voir le site Web de l'UPACP/ESDU, <https://www.escuelaempleadas.com.ar/>.

24 Voir OIT, «Domestic Workers Association of Zimbabwe wins the ILO Skills Innovators Challenge», 17 juillet 2020.

mis au point une formation pour les travailleurs domestiques qui comprend, en plus de l'acquisition de compétences professionnelles en matière de cuisine, de nettoyage, de soins aux enfants, de nutrition et d'hygiène, des cours permettant d'améliorer leurs connaissances en matière de droit du travail, d'autodéfense, de gestion financière et de compétences pratiques. Les trois quarts des diplômés en 2019 ont trouvé un emploi de travailleur domestique avec des conditions de travail et de vie améliorées (OIT, 2020d).

Dans le cadre de la formation professionnelle sectorielle publique, en France, l'Institut de professionnalisation des emplois de la famille (IPERIA) a été créé en 2011, en partie grâce au soutien de la FEPEM. En octobre 2018, un accord-cadre entre le gouvernement, les deux branches professionnelles des employeurs de la famille et IPERIA a été signé. Il prévoit la poursuite d'une politique de professionnalisation du secteur, avec en amont une étude sur l'évolution de l'emploi dans le secteur qui permettra d'élaborer un plan d'action sur l'évolution de l'emploi et des compétences. Les employeurs de ce secteur professionnel prennent en charge les salaires et les coûts de formation des travailleurs domestiques. Le programme est financé par les cotisations sociales perçues auprès des employeurs et par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. En 2017, plus de 40 000 travailleurs domestiques ont eu accès à la formation. L'école des travailleurs domestiques en Argentine est également le résultat d'un accord-cadre avec le gouvernement, qui finance une partie importante des activités de l'école. Entre 2008 et 2020, l'école a signé cinq accords-cadres avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, qui ont permis de former quelque 30 000 travailleurs domestiques.

Ces dernières années, la demande de services de soins privés par les ménages italiens a considérablement augmenté. Cela s'explique principalement par les tendances sociodémographiques actuelles, notamment le vieillissement de la population italienne, ainsi que par les difficultés que rencontrent les services publics pour répondre aux besoins de tous les citoyens qui ont besoin de soins de soutien directs. Afin de garantir la qualification des travailleurs et la normalisation des professions, les partenaires

sociaux ont coopéré avec l'entité nationale de normalisation (UNI) en vue d'établir un ensemble de critères objectifs et fiables pour la sélection et la formation des travailleurs domestiques. L'UNI ²⁵ a élaboré une norme professionnelle pour les travailleurs domestiques, qui définit les connaissances, les compétences et les aptitudes requises pour les professionnels des soins familiaux. Cette norme définit les compétences et les tâches pour chacune des trois professions différentes du secteur du travail domestique (gouvernantes, soignantes et baby-sitters), conformément au cadre européen de certification. Elle fournit également des critères objectifs pour la conception et la mise en œuvre de la formation professionnelle et pour la reconnaissance des acquis.

Recrutement équitable et rôle des prestataires de services

Les prestataires de services publics et privés, lorsqu'ils sont soumis à une réglementation appropriée, jouent un rôle important dans le fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en faisant correspondre les emplois disponibles et les travailleurs dûment qualifiés. Les données recueillies en Europe suggèrent que les entreprises correctement réglementées peuvent jouer un rôle dans la promotion de la formalisation du travail domestique. Comme on le voit dans plusieurs des exemples ci-dessus, les travailleurs domestiques employés par des entreprises sont plus susceptibles de bénéficier de la sécurité sociale. En Chine, les 10 pour cent de travailleurs domestiques employés par des entreprises privées sont les seuls travailleurs domestiques à bénéficier de droits au même titre que les autres employés (Minghui, 2017).

Les prestataires de services ont également un rôle productif dans certains cas. En Zambie, par exemple, les ménages qui embauchent des travailleurs domestiques par l'intermédiaire de centres spécialisés sont invités à signer un contrat couvrant les salaires minima, le temps de travail, les congés de maladie, les congés de maternité, les indemnités de licenciement et plus encore, sur la base des protections statutaires

25 Voir Italie, ACCREDIA, «Gouvernantes, soignantes, baby-sitters: la certification agréée soutient les familles», 24 juin 2020.

de 2011 pour les travailleurs domestiques. Ces prestataires de services distribuent le code de conduite aux employeurs, s'y réfèrent lorsqu'ils fixent les conditions contractuelles au moment de l'embauche et acceptent de négocier des salaires supérieurs au salaire minimum et d'appliquer les contrats qui en découlent. Les agences font état de salaires supérieurs de 19 à 130 pour cent au salaire minimum légal et d'un degré élevé de conformité, malgré l'absence d'application systématique (Zambia Federation of Employers, 2011).

Des inquiétudes ont toutefois été soulevées quant au rôle croissant d'agences d'emploi sans

scrupules, d'intermédiaires de travail informels et d'autres opérateurs agissant en dehors du cadre légal et réglementaire. Par exemple, un problème récurrent chez les travailleurs domestiques est la facturation de frais illégaux pour le recrutement ou le placement, en particulier chez les travailleurs migrants. La convention n° 189 fait explicitement référence à la question du recrutement et de la réglementation des agences d'emploi privées (voir encadré 9.4). En outre, le paragraphe 23 de la recommandation n° 201 prévoit: «Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant

Encadré 9.4. Article 15 de la convention n° 189

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

- a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;
- c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;
- d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
- e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

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

compte des principes et approches préconisés dans la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.»

Les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT pour le recrutement équitable, élaborés dans le cadre d'un processus tripartite en 2016, sont un document d'orientation reconnu au niveau international, créé pour améliorer les réglementations et les approches visant à promouvoir le recrutement équitable et le travail décent ²⁶. Les principes généraux informent les organisations internationales, les législateurs nationaux et les partenaires sociaux sur la manière d'assurer un recrutement équitable à l'intérieur des pays et entre eux, que ce soit directement par les employeurs ou par des intermédiaires.

Le recrutement équitable est également un aspect important de la formalisation du travail domestique, y compris pour les travailleurs migrants. La réglementation des prestataires de services peut être une étape importante pour garantir le respect des normes de travail décent et de recrutement équitable.

Promouvoir la formalisation des travailleurs domestiques migrants

Dans certains pays, le statut informel est étroitement lié au statut de migrant, et des mesures ont donc été prises pour régulariser et formaliser le travail domestique des migrants. Au Costa Rica, de nombreux travailleurs domestiques sont des migrants, aussi bien temporaires que résidents permanents, originaires du Nicaragua. Depuis l'adoption de

la loi générale sur les migrations et les étrangers (loi n° 8764) en 2010, des mesures ont été prises pour faciliter la régularisation des sans-papiers, y compris dans les secteurs clés de la migration de main-d'œuvre (agriculture, construction et service domestique). La loi exige l'enregistrement des migrants à la sécurité sociale pour qu'ils puissent être régularisés et a imposé des frais sur les séjours irréguliers qui doivent être payés avant d'entamer le processus de régularisation. La loi exige également que les travailleurs soient soumis un contrat (oral ou écrit) et qu'ils fassent l'objet de cotisations de sécurité sociale, quels que soient le nombre d'heures de travail ou le nombre d'employeurs qu'ils ont. Cela pourrait expliquer pourquoi la proportion de travailleurs domestiques migrants enregistrés auprès de la sécurité sociale (43,6 pour cent) est presque deux fois supérieure à celle des travailleurs domestiques nationaux rémunérés (22,1 pour cent) (CEPAL, 2019).



S'attaquer aux déficits de travail décent dans l'économie informelle implique de réduire les sources de vulnérabilité et d'accroître la capacité des travailleurs domestiques à entrer dans l'économie formelle de manière durable.

26 OIT, «Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable et Définition des commissions de recrutement et frais connexes», 2019.

Des approches intégrées garantissant que la formalisation profite aux travailleurs domestiques et aux employeurs

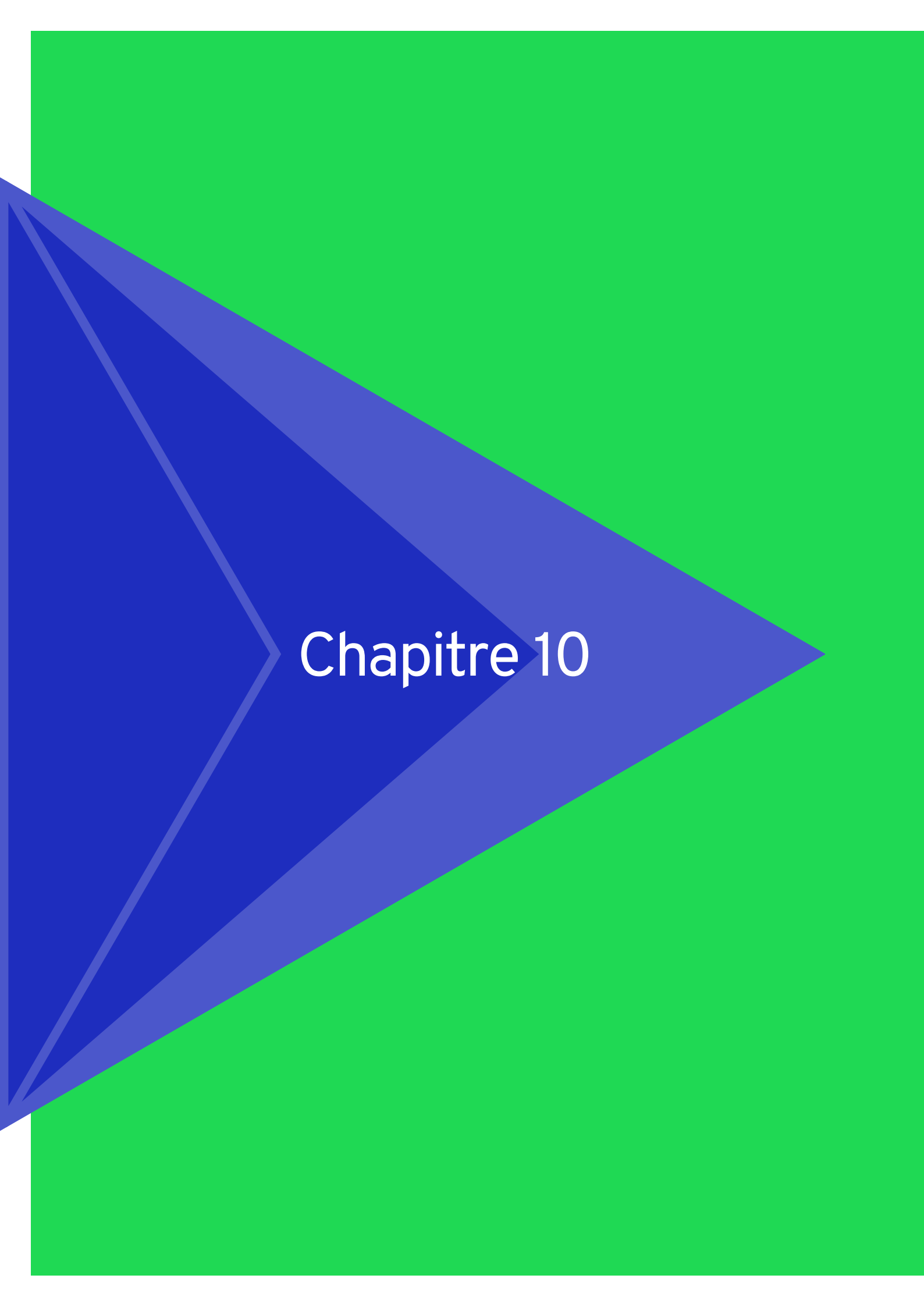
La formalisation de l'emploi est une condition nécessaire pour atteindre des objectifs importants, notamment mais pas uniquement le travail décent. À cet égard, elle doit être considérée comme un moyen essentiel d'assurer des conditions de travail et de vie décentes aux travailleurs domestiques. Toutefois, si le travail décent est impossible sans formalisation, des mesures doivent être prises pour que la formalisation permette effectivement la réalisation du travail décent. Parallèlement aux mesures qui ciblent les individus (travailleurs domestiques et ménages en tant qu'employeurs), les institutions et les acteurs politiques devraient veiller à ce que la formalisation se traduise par une protection réelle en améliorant la responsabilité, l'efficacité et la transparence des institutions et en offrant des niveaux de prestations satisfaisants. Il s'agit d'une condition importante pour améliorer la perception de l'équité des institutions, accroître la volonté de formaliser le travail et jeter les bases d'une formalisation durable.

Bon nombre des pratiques et interventions décrites ci-dessus visent à renforcer la capacité des travailleurs domestiques, ainsi que celle des ménages en tant qu'employeurs, à entrer dans l'économie formelle. Certaines d'entre elles contribuent directement à la formalisation, tandis que d'autres soutiennent indirectement

son processus. La réduction des déficits de travail décent dans l'économie informelle est l'un des résultats de la formalisation, mais c'est en même temps une condition qui facilite la transition vers la formalité et qui, en tant que telle, peut être considérée comme faisant partie du processus de formalisation. Certains travailleurs domestiques et certains ménages peuvent accéder à la formalité à court terme, tandis que pour d'autres cette possibilité n'est pas encore envisageable. S'attaquer aux déficits de travail décent réduit progressivement les sources de vulnérabilité et augmente la capacité des travailleurs et des employeurs à entrer dans l'économie formelle de manière durable.

Par exemple, offrir aux travailleurs domestiques une protection sociale de base constitue un facteur favorable à leur transition vers la formalité, en réduisant leur exposition à la pauvreté, en améliorant leur accès aux soins de santé et en leur permettant d'envisager différentes opportunités plutôt que d'adopter des stratégies d'adaptation à court terme.

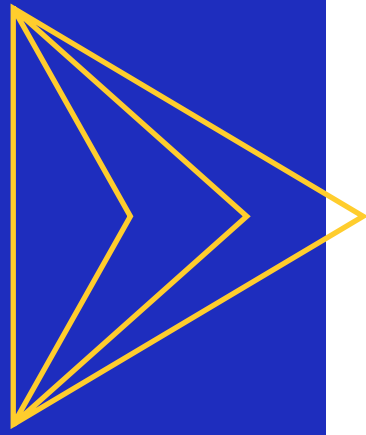
La formalisation du travail domestique implique donc l'adoption de politiques et de mesures combinées qui s'attaquent non seulement aux facteurs spécifiques de l'informalité, mais aussi aux facteurs transversaux de la formalisation, tels que ceux qui renforcent les systèmes de sécurité sociale, les mécanismes de conformité ou les institutions du marché du travail, l'accès à l'éducation et aux compétences et aussi, ce qui est important, la représentation et le dialogue social (voir chapitre 10).

The background consists of a large green triangle pointing to the right, which is partially overlaid by a smaller, darker blue triangle also pointing to the right. The text 'Chapitre 10' is centered within the blue triangle.

Chapitre 10

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, parallel to the first one.

Se faire entendre et représenter: le dialogue social



La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des principes et droits fondamentaux pour l'OIT. À travers le monde, les travailleurs domestiques manifestent et revendiquent ces droits en s'organisant collectivement pour améliorer leurs conditions de travail et obtenir plus de respect.

Comme le démontrent les chapitres de la partie III, les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent, ont joué un rôle clé dans les progrès accomplis, aussi bien en droit qu'en pratique, vers la concrétisation du travail décent pour les travailleurs domestiques.

Grâce à leurs campagnes d'influence et au dialogue social, nombre d'entre elles ont contribué à la ratification de la convention n° 189 dans plus de 30 pays, ont œuvré à la révision ou à l'adoption de lois et de politiques dans le secteur, ou ont contribué à la mise en place, au respect et à la formalisation de l'emploi. Leur rôle a été encore plus manifeste après le début de la pandémie de COVID-19, lorsque les organisations de travailleurs domestiques ont apporté une aide humanitaire aux travailleurs domestiques qui avaient perdu leur emploi et leur revenu, alors même que les organisations d'employeurs et de travailleurs plaidaient de concert pour l'application de mesures d'urgence aux travailleurs domestiques, parfois par l'intermédiaire des ménages qui les employaient.

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des principes et droits fondamentaux pour l'OIT. À travers le monde, les travailleurs domestiques manifestent et revendiquent ces droits en s'organisant collectivement pour améliorer leurs conditions de travail et obtenir plus de respect. Les organes de contrôle de l'OIT reconnaissent depuis longtemps que ces deux principes sont également valables pour les travailleurs domestiques (OIT, 2018h, paragr. 406-407). Toutefois, dans la plupart des régions du monde, cette catégorie de travailleurs ne bénéficie toujours pas de la protection juridique suffisante pour en faire une réalité (OIT, 2010c).

Les travailleurs domestiques et les ménages qui les emploient doivent relever de nombreux défis pour parvenir à une organisation et une représentation efficaces dans le dialogue social bipartite et tripartite. Au niveau juridique, ils échappent parfois au champ d'application des lois sur la liberté d'association et la négociation collective en raison de la définition des travailleurs, des lieux de travail ou même des employeurs. Dans certains cas, les travailleurs domestiques migrants sont exclus du droit à la liberté d'association et à la négociation collective¹. Pourtant, l'article 2 de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, s'applique à tous «les travailleurs et employeurs, sans distinction aucune». De même, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, vise à garantir que les travailleurs bénéficient d'une protection suffisante contre toute ingérence dans l'établissement, le fonctionnement et l'administration de leurs organisations représentatives, tandis que la CEACR a constamment interprété les conventions comme étant applicables aux travailleurs domestiques (OIT, 2010c).

La CEACR a invariablement interprété ces conventions comme exigeant que les dispositions législatives concernant la liberté d'association, y compris le droit de s'organiser, soient étendues aux travailleurs domestiques. Par exemple, en 2008, elle a publié des observations individuelles à cet effet sur le Bangladesh, le Canada (Ontario), l'Eswatini, Haïti et le Koweït (OIT, 2010c). La CEACR a également souligné l'importance de veiller à ce que les travailleurs domestiques jouissent de leurs droits à la liberté d'association et à la négociation collective dans la pratique (OIT, 2010c). En effet, au-delà des défis juridiques, il existe également plusieurs obstacles pratiques: les travailleurs domestiques et les ménages qui les emploient sont dispersés dans des foyers privés, régis par des relations de travail individuelles qui, à première vue, excluent toute possibilité de former des collectifs aux intérêts communs à même de s'engager dans la négociation. En outre, dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques et les ménages qui les emploient ne se considèrent toujours pas comme des travailleurs et des employeurs liés par une relation de travail, avec les droits et les responsabilités qui y sont associés. Les travailleurs domestiques disposent également d'un temps libre limité et craignent souvent de perdre leur emploi s'ils adhèrent à un syndicat (OIT, 2015c).

► Organisations de travailleurs domestiques

Les organisations de travailleurs domestiques se heurtent à des défis de taille pour assurer à leurs membres une représentation efficace, notamment: les procédures requises pour être officiellement enregistrées en tant que syndicats reconnus; le long processus d'organisation des travailleurs domestiques; la faible capacité contributive des travailleurs domestiques en termes de cotisations syndicales; et les niveaux élevés de roulement des membres lorsque les travailleurs domestiques entrent et sortent de l'emploi. Quand il n'existe pas de groupe officiel d'employeurs de travailleurs domestiques, il devient également impossible de s'engager dans la négociation collective (OIT, 2015c).

Ces défis représentent une menace pour la concrétisation d'un travail décent, ce qui est mis en évidence par les bonnes pratiques décrites dans ce rapport, dont beaucoup ont été impulsées par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Le dialogue social est au cœur du mandat de l'OIT, car il constitue un moyen essentiel de parvenir à un consensus sur des questions importantes, en premier lieu pour les travailleurs et les employeurs concernés. C'est également le moyen par lequel les travailleurs et les employeurs domestiques ont la possibilité de se faire reconnaître en tant que tels dans le monde du travail.

1 OIT, CEACR, affaire n° 2637 (Malaisie), 2008; Comité de la liberté syndicale, affaire n° 2637 (Malaisie), 2008.

Des changements significatifs sont intervenus depuis l'adoption de la convention n° 189, dans la mesure où les travailleurs et les employeurs domestiques sont organisés et capables de représenter le secteur dans le dialogue social, y compris dans la négociation collective. La campagne «12 by 12» a été lancée par la Confédération syndicale internationale (CSI) pour obtenir 12 ratifications de la convention n° 189 en 2012; elle a ensuite été rebaptisée campagne «12 + 12» afin de continuer à promouvoir la ratification. En 2016, la campagne avait contribué de manière significative aux réformes du droit du travail dans le monde, notamment à la ratification de la convention n° 189.

En 2013, les organisations de travailleurs domestiques, qui collaboraient auparavant sous l'égide du Réseau international des travailleurs domestiques, ont tenu le congrès fondateur de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD). Désormais affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), la FITD représente plus d'un demi-million de travailleurs domestiques par le biais de 78 affiliés dans 61 pays du monde entier. Dans l'accomplissement de sa mission, qui est de construire une organisation mondiale forte, démocratique et unie de travailleurs domestiques et ménagers visant à protéger et à faire progresser les droits des travailleurs domestiques partout dans le monde, la FITD a joué un rôle essentiel dans le renforcement des capacités des organisations naissantes de travailleurs domestiques. Cela a notamment permis de fonder de nouveaux syndicats de travailleurs domestiques dans des pays tels que l'Angola, le Brésil, la Colombie, le Costa Rica, l'Égypte, l'Eswatini, le Ghana, le Guatemala, le Lesotho, le Liban, le Pakistan, le Paraguay, la République dominicaine et le Sri Lanka, pour n'en citer que quelques-uns (CSI-FITD-OIT, 2016).

Pour créer leurs propres organisations représentatives, les travailleurs domestiques sont également confrontés à la difficulté de recruter et de conserver leurs membres et leurs dirigeants, ce qui s'explique en partie par: le fort roulement des travailleurs domestiques dans l'emploi; leur relatif manque de temps libre en raison de leurs

horaires de travail; les difficultés à atteindre les travailleurs domestiques sur leur lieu de travail pour les organiser; et leur manque d'expérience en tant que leaders dû au fait que la plupart des travailleurs domestiques appartiennent à des groupes marginalisés.

Pour aider à combler cette lacune, des programmes de formation approfondie au leadership en Amérique latine et aux États-Unis ont contribué à catalyser la croissance et la durabilité des organisations de travailleurs domestiques. En Amérique latine, la FITD et la Confédération latino-américaine des travailleurs domestiques ont lancé un programme de formation au leadership intitulé «Liderazgo por unidad, renovación, y ampliación (LUNA)». Ce programme vise à: soutenir les nouveaux dirigeants; renforcer leurs capacités techniques et politiques afin qu'ils puissent développer et soutenir leurs organisations et le mouvement des travailleurs domestiques aux niveaux national, régional et mondial; créer une solidarité et un engagement commun entre les leaders des travailleurs domestiques de la région; et développer une vision commune pour unifier, axer et motiver le mouvement. En 2019, le programme a formé 48 leaders de travailleurs domestiques issus de 26 organisations et de 15 pays d'Amérique latine au cours de trois retraites de quatre jours. La clé du programme réside dans le fait qu'il a formé les participants aux compétences individuelles de leadership, aux compétences techniques, aux capacités d'organisation et à l'analyse politique. Il comprenait également une composante de mentorat entre les nouveaux leaders et les plus expérimentés. Grâce aux participants formés, le programme a permis d'intégrer près de 10 000 nouveaux membres travailleurs domestiques et 2 707 nouveaux leaders dans les 26 organisations².

 Les organisations syndicales ont joué un rôle important en soutenant l'organisation des travailleurs domestiques.

2 Données fournies par la FITD; dans les dossiers des auteurs.

La formation a été élaborée sur la base d'un programme antérieur de formation au leadership de l'Alliance nationale des travailleurs domestiques (ANTD) aux États-Unis, intitulé «Stratégie, organisation, leadership» (SOL). Grâce à ce programme, l'ANTD a constaté une amélioration significative des capacités d'organisation et de développement du leadership des affiliés participants. Depuis le lancement du programme SOL, le nombre total de membres des affiliés de l'ANTD a été multiplié par trois, passant de 10 000 à 30 000. Les organisations plus récentes et plus petites ont été en mesure de créer des structures et des équipes de direction plus solides, d'élaborer des stratégies de sensibilisation et de fidélisation, de lancer des campagnes stratégiques, d'accroître le nombre de leurs membres et d'améliorer le leadership des travailleurs domestiques. Les organisations plus anciennes ont été en mesure d'opérer les changements nécessaires dans les structures de direction et les pratiques organisationnelles et sont devenues plus stratégiques et plus efficaces dans leurs campagnes. Au niveau du mouvement, le programme a eu un impact majeur en augmentant le nombre de dirigeants de base capables de jouer un rôle de leader aux niveaux national et international. Les leaders qui sont passés par le programme SOL ont une compréhension approfondie de la stratégie, de la vision et des valeurs du mouvement national et ont davantage confiance en eux en tant que leaders³.

Les organisations syndicales ont également joué un rôle important en soutenant l'organisation des travailleurs domestiques. Au niveau national, elles ont fourni des formations, des conseils et un soutien politique aux dirigeants des travailleurs domestiques pour qu'ils représentent le secteur dans le dialogue social, par exemple en Uruguay (OIT, 2015c). Au niveau international, l'UITA a joué un rôle clé en soutenant la fondation de la FITD. La CSI a également soutenu la reconnaissance du travail domestique en tant que secteur clé de l'économie des services à la personne, en incluant la FITD dans le Global Union Group on Care, qui rassemble différents segments de ce secteur, notamment les travailleurs domestiques. Le groupe comprend UNI Global Union, l'Internationale des services publics (ISP), l'Internationale de l'éducation, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) et la FITD et plaide en faveur d'économies plus inclusives, accessibles, résilientes et solidaires grâce à des investissements adaptés dans les soins, directement liés aux résultats pour les travailleurs et les patients. Il demande également que les initiatives politiques soient liées aux négociations sectorielles afin d'assurer des salaires équitables et des conditions de travail décentes dans les secteurs de la santé et des soins et de garantir l'accès à des services publics de santé et des soins de qualité pour tous⁴.

► Organisations d'employeurs

Bien qu'elles soient encore rares, il existe un nombre croissant d'organisations d'employeurs de travailleurs domestiques, qui ont contribué de manière significative à la concrétisation du travail décent en représentant la voix collective des employeurs dans le dialogue social et en fournissant une assistance aux ménages dans la gestion de la relation d'emploi. L'existence de ces organisations a également facilité le plaidoyer

commun en faveur d'une augmentation de l'investissement public dans le travail domestique comme moyen de rapprocher les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. À ce titre, les organisations d'employeurs travaillent souvent à la formalisation du secteur de manière à améliorer la situation des travailleurs domestiques et des employeurs.

3 Données fournies par la FITD; dans les dossiers des auteurs.

4 Voir, par exemple, CSI *et al.*, «Global Day of Action for Care: Les syndicats et la société civile se mobilisent pour exiger des investissements dans les soins afin de construire des économies plus inclusives, accessibles, résilientes et solidaires», déclaration commune, 2020.

Les employeurs de travailleurs domestiques sont généralement regroupés en trois types d'organisations:

- 1) des organisations créées dans le but explicite de représenter les employeurs (y compris les ménages et les entreprises) dans le dialogue social;
- 2) des groupes de la société civile qui ont ensuite été reconnus comme représentants des ménages; et
- 3) des organisations d'employeurs qui ne sont pas reconnues aux fins de la négociation ou du dialogue politique, bien qu'elles puissent défendre leurs intérêts et être incluses dans des coalitions avec des organisations d'employeurs et des syndicats de travailleurs domestiques.

Des organisations telles que la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM), la Fédération italienne des employeurs de travailleurs domestiques (FIDALDO) et l'Association nationale des employeurs de travailleurs domestiques (DOMINA) en Italie ont chacune été créées en vue de représenter les ménages dans le cadre de négociations collectives. Au Brésil, le Syndicat des employeurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP) a été créé en 1989 afin de représenter les employeurs domestiques et d'offrir une assistance juridique en matière de relations de travail (Acciari, 2021). Plus récemment, en 2015, l'Association des employeurs de travailleurs domestiques en Zambie a été fondée avec l'objectif de participer au dialogue social, de diffuser des informations sur les travailleurs domestiques et les droits et obligations de leurs employeurs et d'apporter un soutien aux travailleurs domestiques dans le règlement des différends (OIT, 2015f).

Des organisations telles que le Syndicat des femmes au foyer de la République argentine (SACRA)⁵ et la Ligue des femmes au foyer de l'Uruguay (LACCU) étaient à l'origine des groupes de la société civile constitués pour représenter les femmes au foyer qui ont ensuite été appelés à représenter les employeurs dans le dialogue social (Pereyra, 2018).



Il existe un nombre croissant d'organisations d'employeurs de travailleurs domestiques, qui ont contribué de manière significative à la concrétisation du travail décent.

Depuis les années 2000, les employeurs de travailleurs domestiques se sont également organisés au niveau européen. En 2012, la Fédération européenne des emplois de la famille (EFFE)⁶ a été fondée pour: affirmer la reconnaissance juridique et administrative des services et emplois familiaux au niveau européen; promouvoir le rassemblement des acteurs professionnels et des experts de ce secteur en Europe; et favoriser la professionnalisation des salariés du secteur des services et emplois familiaux à domicile. L'objectif de l'EFFE est spécifiquement de lutter pour la reconnaissance et le développement du modèle d'emploi direct (également appelé emploi à domicile ou emploi familial) au niveau européen, par opposition au modèle dans lequel les travailleurs domestiques sont embauchés par le biais d'entreprises avec des droits sociaux garantis.

L'EFFE est désormais la deuxième organisation régionale d'employeurs de travailleurs domestiques, mais la première à représenter spécifiquement les ménages. En revanche, la Fédération européenne des services à la personne

5 Voir le site Web de la SACRA.

6 Voir EFFE, «Home Employment», 2020.

(EFSI) a été créée en 2006 en tant qu'organe représentatif des fédérations et des entreprises impliquées dans le développement des services à la personne en Europe. Elle compte des affiliés dans 22 pays, qui proposent des services aux ménages sous la forme de travaux domestiques, y compris des prestations sociales et des programmes de titres-services. Elles plaident en faveur d'incitations fiscales et sociales et offrent une formation qualifiante à leur main-d'œuvre.

En outre, dans certains pays européens, notamment en Belgique et en France, les entreprises qui placent des travailleurs domestiques ont également formé des associations (OIT, 2015d).

Les organisations d'employeurs contribuent au travail décent et à l'emploi formel en proposant des services qui renforcent la capacité des employeurs individuels à se conformer à leurs obligations légales et à offrir des conditions de travail décentes aux travailleurs qu'ils emploient. Nombre de ces services ont permis de lutter contre l'informalité dans le secteur en fournissant des contrats écrits modèles ou standard et en améliorant l'accès aux régimes d'assurance sociale. Les services se répartissent généralement en six grandes catégories:

- ▶ sensibilisation et/ou partage d'informations;
- ▶ aide à l'administration et à la régularisation;
- ▶ assurance sociale;
- ▶ conseil juridique;
- ▶ règlement des litiges;
- ▶ recherche.

Deux organisations suédoises, Almega et l'Association patronale des coopératives (KFO),

proposent une formation à la gestion et à la direction afin de renforcer la capacité des employeurs individuels à gérer leurs obligations dans le cadre des relations de travail et à améliorer leur connaissance de la législation pertinente. Les organisations d'employeurs de la Belgique ⁷, du Brésil ⁸, de la France ⁹, de l'Italie ¹⁰ et de l'Uruguay ¹¹ offrent toutes un soutien administratif, des conseils fiscaux et contractuels et fournissent des modèles de contrats de travail et des guides pour les employeurs sur les bonnes pratiques en matière d'emploi. Les employeurs de travailleurs domestiques comptent également sur leurs organisations pour fournir des services de médiation des conflits et des conseils juridiques. Par exemple, la FEPEM ¹² et la DOMINA ¹³ offrent toutes deux un soutien juridique et technique pour aider les employeurs et les travailleurs à trouver un accord pour résoudre les plaintes.

En France et en Italie, la capacité des organisations d'employeurs à collecter des données sur le secteur constitue un facteur de réussite. La FEPEM en France ¹⁴, en 2007, et la DOMINA en Italie ¹⁵, en 2018, ont mis sur pied des observatoires qui collectent et analysent des données permettant de mieux comprendre le secteur afin de définir des campagnes et des objectifs politiques. Cette fonction est essentielle pour les campagnes des deux organisations destinées à sensibiliser le public sur la reconnaissance du ménage comme acteur économique et politique, tout en valorisant le modèle d'emploi entre particuliers et travailleurs domestiques. Ces informations sont également essentielles pour plaider en faveur des subventions publiques, un domaine très important pour les organisations d'employeurs des deux pays.

7 Voir BIT (2016a).

8 Voir Acciari (2021).

9 Voir Lebrun (à paraître).

10 Voir OIT (2020e).

11 Voir OIT (2016a).

12 Voir Lebrun (non publié).

13 Voir OIT (2020e).

14 Voir Lebrun (non publié).

15 DOMINA, [rapport annuel](#), 2020.

► Accords bipartites

Lorsque des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de leurs employeurs existent, les conditions sont réunies pour la négociation et la conclusion d'accords bipartites ou d'autres accords, y compris des conventions collectives. Les conventions collectives qui résultent de ces négociations aboutissent souvent à des salaires plus adaptés, à de meilleures conditions de travail et à des avantages pour les travailleurs domestiques, tout en établissant des pratiques qui vont dans le sens de la formalisation. En Italie, par exemple, la convention collective fixe les conditions de travail et d'emploi, définit le système de relations professionnelles dans le secteur et décrit une série de services relatifs à l'emploi et au bien-être des travailleurs domestiques. Il s'agit notamment de l'aide au recrutement, de l'établissement de contrats de travail, du règlement des conflits du travail, ainsi que de services juridiques, de conformité fiscale et autres services administratifs (De Luca 2020).

Au Brésil, la première convention collective a été signée à São Paulo en 2017 entre le Syndicat des travailleurs domestiques de la municipalité de São Paulo (STDMS) et le Syndicat des employeurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP) (voir aussi encadré 7.1). La négociation elle-même a été un succès, non seulement au vu de la longue lutte et des initiatives qui l'ont précédée, mais aussi parce qu'elle comprenait des dispositions qui accordaient aux travailleurs domestiques des conditions plus avantageuses que celles incluses dans la loi n° 150/2015, notamment: un taux de salaire minimum plus élevé; un taux de salaire minimum journalier; une échelle de salaires pour les travailleurs domestiques logés sur place en fonction de leur rôle et de leur fonction; des mesures visant à limiter le temps de travail des

travailleurs domestiques logés sur place; la fourniture d'une assurance-emploi, assurance-accident et assurance-vie; et la reconnaissance d'une journée nationale des travailleurs domestiques, le 27 avril, comme jour férié. Fait important, l'accord a introduit une taxe syndicale équivalente à une journée de travail et une contribution annuelle à l'association des employeurs (Acciari, 2021)¹⁶.

Des conventions collectives peuvent également être conclues avec des associations représentant les acteurs du secteur privé dans le domaine du travail domestique. C'est le cas en Belgique et en France. En Belgique, des conventions collectives ont été conclues entre des organisations d'employeurs (Federgon; Fédération wallonne des entreprises d'insertion), la plateforme Agences locales pour l'emploi et des organisations de travailleurs (Fédération générale du travail de Belgique; CSC Food and Services Union, affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens; et Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique). Ces accords ont été canalisés par la commission paritaire 322.01 depuis 2005, date à laquelle le système des titres-services a été mis en place¹⁷. Des accords similaires existent en France (OIT, 2015d).

En plus des services fournis aux familles et aux travailleurs domestiques, les organisations d'employeurs et les syndicats ont créé, par le biais d'accords bipartites, des entités qui desservent le secteur dans son ensemble. En Italie, par exemple, les partenaires sociaux ont conclu un accord bipartite pour créer la CASSACOLF¹⁸, qui, par le biais d'un fonds, soutient un système de protection sociale volontaire complétant la protection sociale publique (voir aussi

16 Convention collective de travail 2021-22, signée le 1^{er} mars 2021.

17 Le système des titres-services est partiellement subventionné et ne permet d'effectuer que des tâches limitées pour un ménage: nettoyage; lavage et repassage; cuisine et courses. Les travailleurs de ce système sont couverts par des conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire 322.01. Voir également Belgique, Titres-services Wallonie, «*Quelles tâches puis-je effectuer dans le cadre des titres-services?*». Les travailleurs domestiques directement employés par un ménage effectuent des tâches ménagères telles que le nettoyage, le lavage et le repassage, la cuisine et les courses, ainsi que la garde des enfants et les soins de base aux personnes âgées pour les membres du ménage. Ils sont couverts par les conventions collectives de travail conclues par la commission paritaire n° 323 sur la gestion d'immobiliers, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques. Voir également Belgique, ministère du Travail, «*Contrat de travail domestique*».

18 Voir le site Web de l'EBINCOLF, et celui de la CASSACOLF.

encadré 6.2). Les fonds sont utilisés pour financer des régimes complémentaires de santé et d'assurance et pour parrainer des activités de formation, d'information et autres pour les membres. Les services de protection sociale complémentaire pour les travailleurs domestiques comprennent les allocations de naissance, le remboursement des frais occasionnés par une intervention chirurgicale ou d'autres actes médicaux et le remboursement des frais de maternité. En France, la FEPEM et les organisations syndicales ont créé quatre instituts principaux: pour le dialogue social, le Conseil national paritaire du dialogue social (CNPDS) ¹⁹; pour la protection sociale, le groupe IRCEM ²⁰; pour la formation et la professionnalisation, IPERIA ²¹; et, pour les services de conseil aux ménages qui embauchent des travailleurs domestiques, la Fédération Mandataires ²².

Enfin, au Qatar, un comité bipartite patronal (mixte) a été créé par Qatar Manpower Solutions Co. (WISA), une entreprise publique fondée en avril 2019 pour répondre aux besoins croissants des ménages en matière de travail domestique à temps partiel, en direct et en urgence. Pour répondre à ces besoins, WISA offre une gamme d'options d'emploi aux ménages qui recherchent des services de travail domestique tels que le nettoyage, la cuisine, la conduite, la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées, à temps partiel ou à temps plein. Le ministère du Développement administratif, du Travail et des Affaires sociales et le Bureau des projets du BIT ont aidé WISA à mettre en place un comité patronal-syndical (mixte), conformément à la loi sur le travail n° 14 de 2004 et à la décision ministérielle n° 21 de 2019,



Les conventions collectives aboutissent souvent à des salaires plus adaptés, à de meilleures conditions de travail et à des avantages pour les travailleurs domestiques, tout en établissant des pratiques qui vont dans le sens de la formalisation.

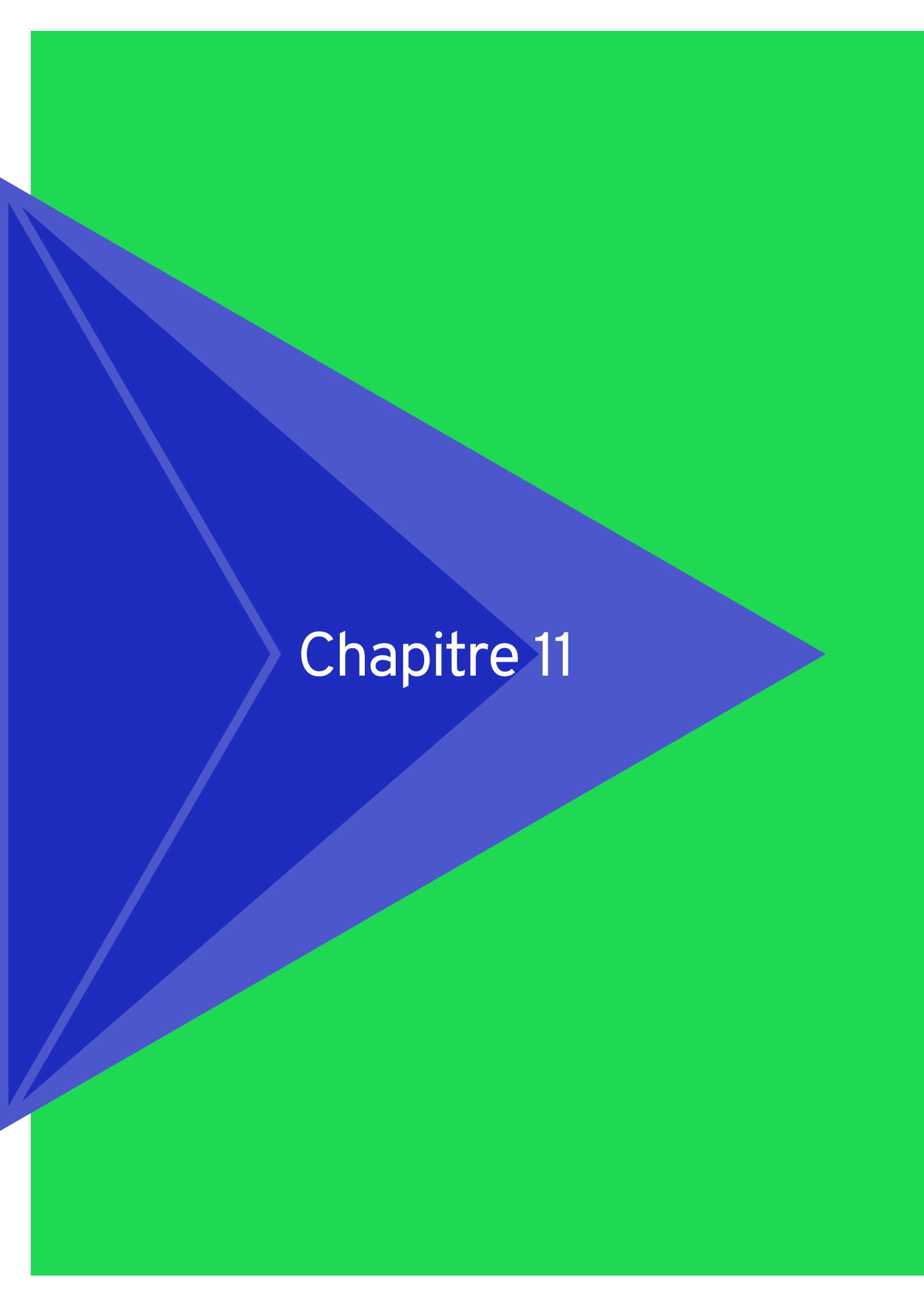
pour régler les conditions et les procédures d'élection des représentants des travailleurs aux comités mixtes. Une représentante des travailleurs et un représentant des travailleurs ont été élus par les travailleurs de WISA pour les représenter au sein du comité mixte établi avec les représentants de la direction. Composées d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction, les commissions paritaires contribuent largement, par le biais du dialogue social, à l'amélioration des relations de travail, à la prévention et au traitement des conflits et à la promotion de l'efficacité organisationnelle et du bien-être des travailleurs.

19 Voir le site Web du [CoSMoS](#).

20 Voir le site Web de l'[IRCEM](#).

21 Voir le site Web d'[IPERIA](#).

22 Voir le site Web de la [Fédération Mandataires](#).

The background of the slide is a solid green color. On the left side, there is a large, abstract geometric shape composed of several overlapping triangles. The triangles are in various shades of blue, ranging from a deep navy blue to a lighter, medium blue. The shape starts from the left edge and extends towards the right, with its rightmost point being a sharp triangle. The text 'Chapitre 11' is centered within this blue geometric area.

Chapitre 11

The background is a solid green color. A diagonal line runs from the top-left corner towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the top-right. Another diagonal line runs from the bottom-left towards the bottom-right corner, separating the green area from a white area in the bottom-right.

Impact de la pandémie de COVID-19 et mesures visant à y faire face

Les travailleurs domestiques ont été parmi les travailleurs les plus touchés par la pandémie de COVID-19, qui a exacerbé des conditions de travail déjà mauvaises, comme détaillé dans les chapitres 7 à 10 ci-dessus. Leur vulnérabilité tant vis-à-vis du virus (en raison de la nature de leur travail) que de la perte d'emploi et de revenus a mis leur vie et leurs moyens de subsistance en grand danger. Si tous les travailleurs domestiques ont été confrontés à ces risques, les travailleurs domestiques du secteur informel ont été particulièrement vulnérables. Ceux qui sont restés employés vivaient déjà souvent avec leurs employeurs ou ont été invités à vivre avec eux afin de réduire l'exposition possible au virus. D'autres qui ont conservé leur emploi ont été confrontés à des risques accrus d'attraper le virus en travaillant pour plusieurs ménages. En fait, l'un des premiers décès dus au COVID-19 au Brésil était un travailleur domestique qui avait contracté le virus auprès de son employeur, lequel était revenu infecté d'un voyage en Italie (OIT, 2020a et 2020b).

Pour de nombreux travailleurs domestiques qui ne bénéficient pas d'un accès garanti à des soins de santé adéquats, contracter le virus peut en effet constituer une menace pour leur vie; or, la plupart des travailleurs domestiques, dont 81,2 pour cent occupent un emploi informel, n'ont pas accès à des mesures de remplacement du revenu ou de

soutien en raison de leur statut informel. Pour les travailleurs domestiques occupant un emploi informel qui n'ont pas continué à aller travailler, que ce soit à la demande des employeurs, par choix personnel ou par respect des mesures de confinement, rester à la maison a signifié perdre leur moyen de subsistance (OIT, 2020a et 2020b).

Ce chapitre détaille les impacts spécifiques de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi, le temps de travail et le revenu des travailleurs domestiques, en se fondant sur les statistiques nationales de la population active de 20 pays représentant chaque région. Pour estimer l'impact sur les travailleurs domestiques, les données sur l'emploi, le temps de travail et les salaires du quatrième trimestre de 2019 ont été comparées à celles du deuxième trimestre de 2020 – une période de pic de confinement dans la plupart des régions du monde. La situation des travailleurs domestiques a été comparée à celle des salariés et de la population des travailleurs en général. Celle des travailleurs domestiques informels a également été comparée à celle des travailleurs domestiques en général. Après l'évaluation des impacts de la pandémie sur les travailleurs domestiques, la discussion porte sur les mesures prises par les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs pour protéger les travailleurs domestiques des effets de la pandémie.

► **Impact de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi, le temps de travail et les salaires**

Si pratiquement tous les travailleurs ont vu leur vie professionnelle affectée par la pandémie de COVID-19, les statistiques montrent que les travailleurs domestiques ont beaucoup plus souffert que les autres salariés et travailleurs en termes d'emploi, de temps de travail et de salaires. Parmi les travailleurs domestiques, ceux qui occupent un emploi informel ont été plus touchés que la plupart de leurs homologues.

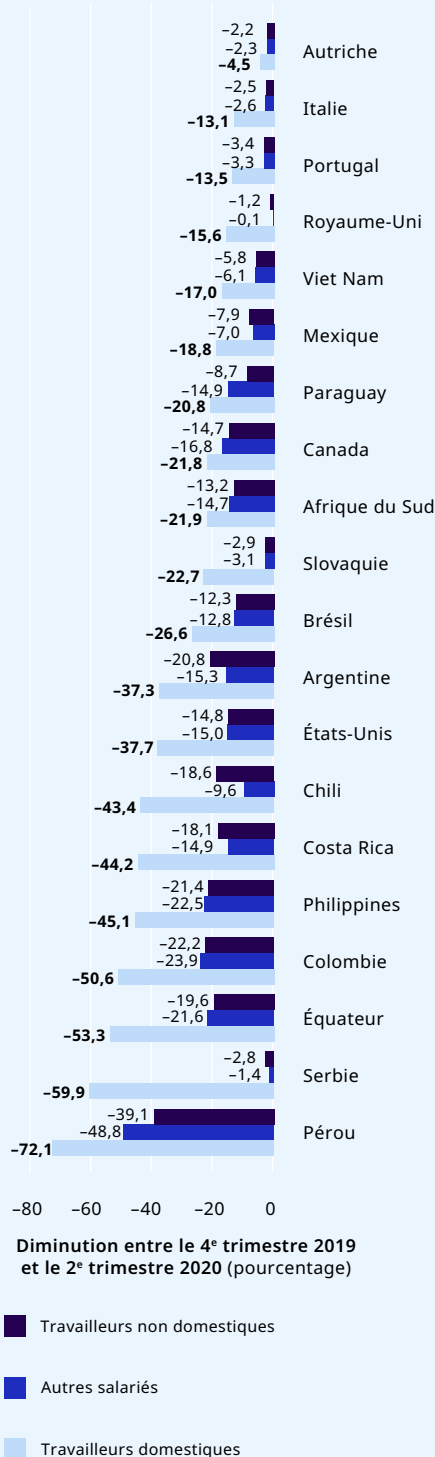
Pendant la pandémie, les travailleurs domestiques ont été nettement plus exposés à la perte de leur emploi que les autres salariés et travailleurs. En prenant comme référence le dernier trimestre de 2019 et en le comparant au niveau observé au deuxième trimestre de 2020, le nombre de ces travailleurs a diminué de manière drastique et

dans une plus large mesure que celui des autres employés dans les pays examinés.

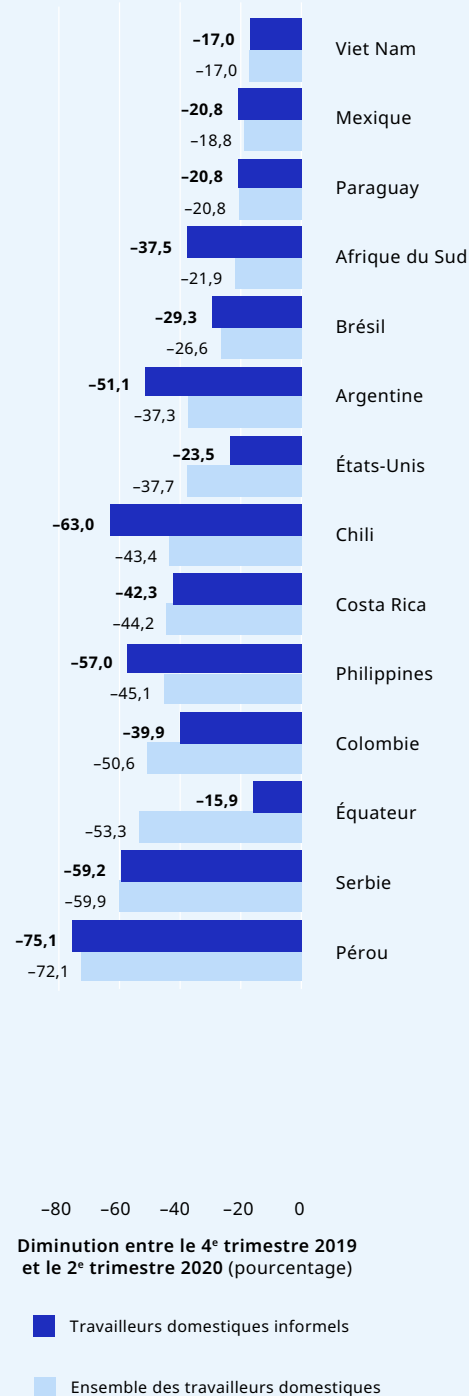
La baisse du nombre de travailleurs domestiques a fluctué de 5 pour cent à environ 20 pour cent dans la plupart des pays européens couverts, ainsi qu'au Canada et en Afrique du Sud. Dans la plupart des pays couverts des Amériques, les pertes d'emplois parmi les travailleurs domestiques ont varié de 25 pour cent à environ 50 pour cent, atteignant plus de 70 pour cent au Pérou (figure 11.1, graphique A). Les pertes d'emplois chez les autres travailleurs au cours de la même période ont été systématiquement inférieures, à moins de 15 pour cent dans la plupart des pays à l'exception du Pérou et à moins de 5 pour cent dans les pays d'Europe et d'Asie et Pacifique.

► **Figure 11.1. Diminution du nombre de travailleurs domestiques entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)**

Graphique A.
Travailleurs domestiques, autres salariés et ensemble des travailleurs autres que domestiques



Graphique B.
Travailleurs domestiques informels par rapport à l'ensemble des travailleurs domestiques



Source: Calculs du BIT s'appuyant sur les enquêtes nationales auprès des ménages (dont la liste figure à l'annexe 3, sauf indication contraire), comme suit: i) sur la base de données trimestrielles et en comparant le deuxième trimestre de 2020 au quatrième trimestre de 2019 en Argentine, en Autriche, au Brésil, au Chili, au Costa Rica, en Équateur, en Italie, au Mexique (comparaison du troisième trimestre de 2020 au quatrième trimestre de 2019), au Paraguay, au Pérou, aux Philippines, au Portugal, en Serbie, en Slovaquie et au Viet Nam; ii) sur la base de données mensuelles et en comparant avril 2020 à janvier 2020 au Canada, en Colombie (enquête sur la population actuelle) et aux États-Unis.

Dans les pays où tous les travailleurs domestiques ne sont pas dans l'emploi informel, les pertes d'emplois ont frappé les travailleurs domestiques informels plus que les travailleurs domestiques formels. C'est notamment le cas en Afrique du Sud, en Argentine, au Chili et aux Philippines (figure 11.1, graphique B).

Si certains travailleurs domestiques ont perdu leur emploi, d'autres ont vu leurs horaires de travail réduits; les deux groupes ont vu une réduction spectaculaire du montant total des salaires perçus (la somme des salaires de tous les travailleurs domestiques). La combinaison de ceux qui ont perdu leur emploi (de façon temporaire ou permanente) et de ceux qui ont vu une réduction de leur nombre d'heures de travail a entraîné une diminution plus importante du nombre total d'heures de travail (en considérant tous les travailleurs domestiques) que celle subie par les autres salariés et travailleurs. Au deuxième trimestre de 2020 (avril pour le Canada, la Colombie et les États-Unis), cette diminution était d'environ 50 pour cent ou plus dans 13 des 20 pays examinés (figure 11.2, graphique A). Là encore, la baisse du nombre d'heures de travail est plus prononcée pour les travailleurs domestiques que pour les autres salariés; toutefois, la différence est plus faible pour les heures de travail que pour les pertes d'emplois. En conséquence, la diminution du montant total des salaires perçus par les travailleurs domestiques a été de 1,5 fois à 5 fois plus importante que celle subie par les autres salariés (figure 11.2, graphique B). Cette diminution est la plus faible

► Pendant la pandémie, les travailleurs domestiques ont été beaucoup plus exposés à la perte de leur emploi que les autres salariés et travailleurs.

► La diminution du montant total des salaires perçus par les travailleurs domestiques a été de 1,5 fois à 5 fois plus importante que celle subie par les autres salariés.

en Italie et au Portugal et atteint plus de 70 pour cent en Équateur et au Pérou. La perte de salaire est le résultat du nombre considérable d'emplois et d'heures perdus et de l'absence généralisée de soutien salarial pour compenser la réduction des heures de ceux qui sont encore employés.

► Autres répercussions

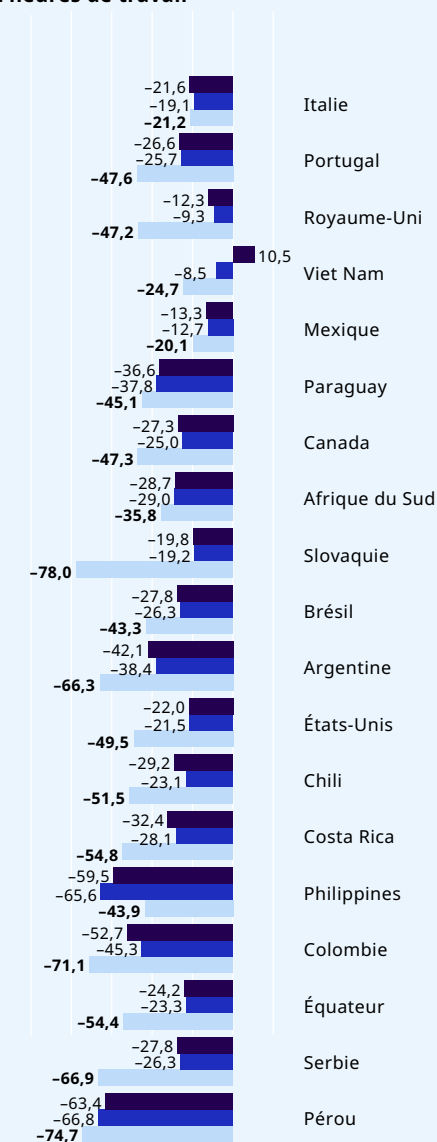
Bien que les travailleurs domestiques aient subi des taux de perte d'emplois relativement plus élevés pendant la pandémie, de nombreux travailleurs domestiques ont continué à travailler. Même s'ils n'ont pas perdu d'heures, beaucoup ont néanmoins été considérablement affectés. Pour la plupart, les travailleurs domestiques n'ont pas eu accès à des équipements de protection individuelle (EPI) alors qu'ils fournissaient des services essentiels à de nombreux ménages, travaillant souvent avec des clients vulnérables.

De nombreux travailleurs domestiques, formels ou informels, n'ont pas non plus accès à des soins de santé suffisants, ce qui les expose à un risque particulièrement élevé s'ils tombent malades.

Certains travailleurs domestiques ont également dû travailler un plus grand nombre d'heures et de façon plus intense en raison, d'une part, de la fermeture des écoles et, d'autre part, de la plus grande rigueur exigée par les tâches de nettoyage. Les travailleurs domestiques logés

► **Figure 11.2. Diminution du nombre total d'heures de travail et du montant total des salaires chez les travailleurs domestiques et les autres salariés entre le quatrième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)**

Graphique A.
Variation en pourcentage du nombre total d'heures de travail

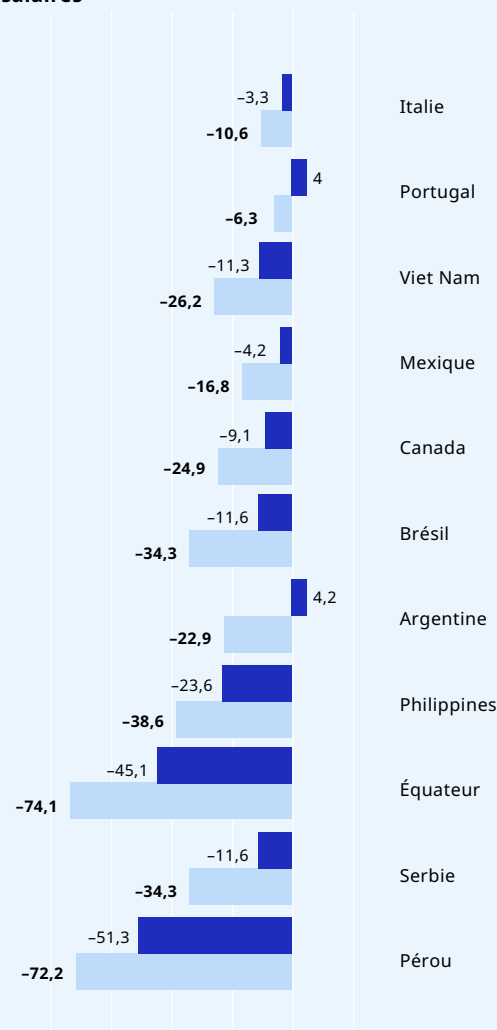


-100 -80 -60 -40 -20 0 20

Diminution entre le 4^e trimestre 2019 et le 2^e trimestre 2020 (pourcentage)

■ Travailleurs non domestiques
■ Autres salariés
■ Travailleurs domestiques

Graphique B.
Variation en pourcentage du montant total des salaires



-80 -60 -40 -20 0 20

Diminution entre le 4^e trimestre 2019 et le 2^e trimestre 2020 (pourcentage)

■ Autres salariés
■ Travailleurs domestiques

Note: Voir la figure 11.1.

sont peut-être ceux qui avaient le plus de chances de conserver leur emploi, mais en travaillant plus longtemps, confinés chez leur employeur. Les tâches de nettoyage supplémentaires ont souvent été effectuées sans accès à des EPI tels que des gants en caoutchouc.

Dans d'autres cas, les employeurs ont cessé de payer leurs travailleurs domestiques logés sur place en raison de leur propre situation financière ou de la conviction qu'ils n'avaient de toute façon pas besoin de leur salaire, puisqu'ils ne pouvaient pas sortir. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques logés sur place sont principalement des migrants qui comptent sur leur salaire pour faire vivre leur famille dans leur pays d'origine. Le non-paiement des salaires et la fermeture des

services de transfert de fonds ont donc également exposé les familles des travailleurs domestiques migrants à la pauvreté et à la faim. Certains travailleurs domestiques ont été retrouvés vivant dans la rue alors que leurs employeurs les avaient licenciés par crainte de contracter le virus. Avec la perte de leur logement, de leurs revenus et souvent du droit de rester dans le pays, ces travailleurs domestiques courent un plus grand risque d'être victimes de la traite. Ces pratiques sont révélatrices de la discrimination dont sont victimes de nombreux travailleurs domestiques. Les restrictions à la mobilité internationale ont empêché ces travailleurs domestiques migrants de rentrer chez eux pour retrouver leur famille (OIT, 2020a).

► Défis à relever et bonnes pratiques

L'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs domestiques a été général, menaçant des vies et des moyens de subsistance; de plus, il durait et se poursuivait au moment de la préparation du présent rapport. Les données présentées ci-dessus reflètent une réalité datant de mi-2020, alors que des mesures de confinement étaient en place dans de nombreux pays. Si certains gouvernements, ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs, ont pris des mesures pour protéger les travailleurs domestiques de la pandémie, leur situation reste en réalité très précaire. Compte tenu de la forte incidence de l'informalité et de la nature de leur travail, qui consiste à fournir des services de soins directs et indirects, à court terme la protection des travailleurs domestiques nécessitera l'extension de mesures d'urgence telles que le soutien et le remplacement des revenus de tous les travailleurs domestiques, y compris ceux qui occupent un emploi informel, la fourniture d'EPI et des conseils sur les normes de SST pendant la pandémie. À plus long terme, la vulnérabilité particulière des

travailleurs domestiques informels souligne le besoin urgent de formaliser leurs emplois, en commençant par les inclure dans toutes les lois applicables en matière de droit du travail et de sécurité sociale et en prenant des mesures pour mettre en œuvre et faire respecter ces lois.

Seuls quelques pays ont étendu les mesures d'urgence aux travailleurs domestiques. En France¹, le gouvernement a apporté un soutien financier aux employeurs de travailleurs domestiques pour couvrir jusqu'à 80 pour cent du coût des services domestiques pendant la pandémie. En Belgique², les travailleurs domestiques qui étaient officiellement employés dans le cadre du système des titres-services ont bénéficié de régimes de chômage temporaire dans le cadre des mesures d'urgence. En Espagne³, où même les travailleurs domestiques officiels étaient auparavant exclus de l'assurance-chômage, des mesures ont été prises pour permettre aux travailleurs domestiques d'y accéder pendant la pandémie. Les mesures d'urgence ont été rendues accessibles aux

1 Voir France, CESU, «COVID19. Foire aux questions: Dispositif ciblé d'activité partielle», 23 avril 2021; et France, CESU, «Comment obtenir mes attestations d'activité partielle?», 23 mars 2021.

2 Convention collective de travail n° 147 du 18 mars 2020.

3 Décret-loi royal n° 11/2020 du 31 mars 2020 portant adoption de mesures urgentes complémentaires dans le domaine social et économique pour faire face au COVID-19.

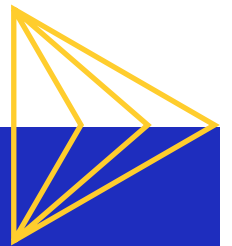
travailleurs domestiques qui étaient déjà inscrits à la sécurité sociale, tandis que les travailleurs domestiques ont pu recevoir le même pourcentage de leur salaire que les autres travailleurs; cependant, étant donné les faibles salaires des travailleurs domestiques, cet avantage n'a souvent pas été suffisant pour les préserver de la pauvreté.

De nombreuses mesures ont été obtenues grâce à la mobilisation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Par exemple, en Italie ⁴, les travailleurs domestiques étaient initialement exclus des mesures de soutien financier; cependant, à la suite de l'action des organisations d'employeurs et de travailleurs, un décret a été

publié en mai 2020 pour fournir des EPI aux travailleurs domestiques et étendre le soutien financier à court terme pour les travailleurs domestiques placés dans une relation d'emploi formelle en cas de réduction du nombre d'heures de travail. Ces dispositions excluent toutefois les «travailleurs domestiques logés sur place» de l'indemnisation et n'offrent pas le même niveau d'indemnisation que celui accordé aux autres travailleurs. Au Chili ⁵ également, le Syndicat des employées de maison a fait pression sur le gouvernement, demandant que les travailleurs domestiques aient droit à l'assurance-chômage et que l'accès au revenu familial d'urgence soit garanti.

4 Décret-loi n° 34 du 18 mai 2020.

5 Loi n° 21.232 du 6 juin 2020, art. 1.



À court terme, la protection des travailleurs domestiques nécessitera l'extension de mesures d'urgence telles que le soutien et le remplacement du revenu de tous les travailleurs domestiques, y compris ceux qui occupent un emploi informel, la fourniture d'EPI et des conseils sur les normes de SST pendant la pandémie. À plus long terme, la vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques informels souligne le besoin urgent de formaliser leurs emplois, en commençant par les inclure dans toutes les lois applicables en matière de droit du travail et de sécurité sociale et en prenant des mesures pour mettre en œuvre et faire respecter ces lois.

À la suite de cette campagne, les travailleurs domestiques ont été inclus dans les mesures d'urgence, ce qui leur donne le droit d'accéder aux prestations si leurs activités ont été suspendues d'un commun accord, ou en raison d'un acte ou d'une déclaration des autorités.

Pour couvrir efficacement le secteur, les mesures prises doivent être accessibles aux travailleurs domestiques informels. En Argentine ⁶, tous les travailleurs domestiques, qu'ils occupent un emploi informel ou formel et qu'ils fournissent ou non des services essentiels, ont eu un accès effectif à une aide financière d'un montant de 10 000 pesos argentins (environ 150 dollars É.-U.) pour le mois d'avril 2020 (décret n° 260/20), en plus de leur salaire complet, qu'ils se soient rendus au travail ou non. Les gouvernements ont adopté des mesures similaires en France et en Espagne ⁷.

Certaines mesures ont également été prises pour protéger spécifiquement les travailleurs migrants en situation d'emploi informel ou de migration irrégulière. Elles sont essentielles pour de nombreux travailleurs domestiques en Europe, par exemple. Le décret publié en Italie comprend des dispositions pour la formalisation des travailleurs agricoles et domestiques, deux secteurs dans lesquels les travailleurs migrants sont surreprésentés. Les travailleurs migrants informels de ces secteurs dont le permis expirait après la fin du mois d'octobre 2019 ont pu bénéficier d'un renouvellement initial de six mois, qui peut être prolongé par la suite s'ils ont établi une relation d'emploi formelle. Afin de protéger les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, le Portugal ⁸ a suspendu les demandes de visa et assuré le plein accès aux soins de santé pour les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques, ayant un statut migratoire irrégulier.

Dans certains cas, des dispositions spécifiques ont été prises pour fournir aux travailleurs domestiques des EPI ou des conseils en matière

de SST, compte tenu de la pandémie de COVID-19. De telles dispositions ont été incluses dans les mesures d'urgence prises en France ⁹ et en Italie ¹⁰, tandis qu'au Pérou ¹¹ une nouvelle loi sur le travail domestique, qui a été promulguée pendant la pandémie, comprend une disposition spécifique selon laquelle l'employeur doit fournir aux travailleurs domestiques des EPI et un environnement de travail sûr. Elle stipule aussi que les mêmes dispositions s'appliqueront à toute nouvelle épidémie.

La pandémie de COVID-19 a également rendu visible la vulnérabilité des travailleurs domestiques vis-à-vis de l'exposition aux risques biologiques. Ces travailleurs travaillent souvent pour plusieurs ménages et à proximité immédiate des membres des ménages dans lesquels ils travaillent. En raison de la nature des services qu'ils fournissent, ils sont souvent considérés comme essentiels et continuent de travailler. Lorsqu'ils sont employés de manière informelle, sans possibilité de bénéficier de mesures de remplacement du revenu, ils peuvent également se sentir obligés d'aller travailler malgré les risques. De plus, ils sont souvent incapables de s'éloigner physiquement de leur lieu de travail et ne disposent pas des EPI nécessaires, ce qui accroît les risques. Ils peuvent également ignorer si une personne du foyer est atteinte du virus et risque de le leur transmettre. Nombre de ces risques ne sont pas spécifiques à la pandémie et s'appliquent également à plusieurs autres maladies transmissibles ainsi qu'à d'autres risques biologiques.

Pour tenir compte du danger biologique de la pandémie de COVID-19, plusieurs pays ont mis au point des guides sur la SST pour le retour au travail pendant la pandémie. Le plus souvent, ces efforts ont été menés par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Par exemple, en Amérique latine, un guide sur la SST pendant la pandémie, initialement publié au Mexique, a

6 Infobae, «[Empleadas domésticas y el beneficio extra de \\$10 000: quiénes lo podrán cobrar, quiénes no y qué trámite hay que hacer](#)», 24 mars 2020.

7 Voir France, ministère de l'Économie et des Finances, «[Particulier employeur: tout savoir sur les services à la personne](#)», 23 novembre 2020; et *El País*, «[Trabajo ultima un subsidio extraordinario para las empleadas domésticas](#)», 24 mars 2020.

8 Ordonnance n° 3863-B/2020 du 27 mars 2020.

9 Décret n° 2020-293 du 23 mars 2020.

10 Décret-loi n° 18 du 17 mars 2020 (Cura Italia).

11 Loi n° 31047 (2020), art. 6.

servi de référence aux syndicats de travailleurs domestiques de toute l'Amérique latine, qui l'ont utilisé comme outil de plaidoyer dans le but de transformer ces conseils en un protocole juridiquement applicable. En Belgique ¹², les partenaires sociaux représentant le secteur du travail domestique ont négocié l'adoption d'un guide sectoriel sur la SST pendant la pandémie de COVID-19. Dans le cadre d'une convention collective, un fonds de formation sectoriel (mentionné au chapitre 8) a été créé pour offrir aux travailleurs domestiques des sessions de formation sur l'ergonomie liée au travail (nettoyage et repassage), la sécurité et l'hygiène, la prévention des maux de dos et la sécurité relative aux produits de nettoyage (EFSI, 2020). Ces formations permettent de s'assurer qu'ils sont préparés au travail et capables de discuter des risques avec leurs employeurs. Toujours dans le cadre de ce fonds de formation sectoriel ¹³, un cours de formation a été élaboré pour les chefs d'entreprise de titres-services sur les mesures de prévention de la SST concernant les travailleurs domestiques et les clients, après le début de la pandémie.

Nombre de ces efforts ont été combinés à des campagnes dans les médias afin de s'assurer que les employeurs et les travailleurs domestiques étaient au courant des mesures applicables. Pour faire parvenir ces informations aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs, le gouvernement du Qatar a lancé une campagne de SMS communiquant sur la santé et les droits des travailleurs domestiques

pendant la pandémie. En Amérique latine, les gouvernements de nombreux pays ont lancé des campagnes pour: promouvoir les droits des travailleurs domestiques et leur inscription à la sécurité sociale (Mexique); protéger l'emploi (Équateur); et informer de manière générale les employeurs et les travailleurs de leurs droits et responsabilités pendant la pandémie (Colombie et Costa Rica) (ONU Femmes, OIT et CEPAL, 2020).

Enfin, pour les travailleurs domestiques les plus touchés par la pandémie, les organisations de travailleurs domestiques du monde entier se sont mobilisées pour distribuer des colis alimentaires et d'autres aides. Aux États-Unis, la NDWA (Alliance nationale des travailleurs domestiques) ¹⁴ a créé un fonds de secours d'urgence pour soutenir les travailleurs domestiques qui ont perdu leur emploi en distribuant des fonds à plus de 40 000 nourrices, femmes de ménage et aides à domicile entre mars et décembre 2020. Au niveau mondial, la FITD ¹⁵ a lancé le Fonds de solidarité pour lutter contre la pandémie de COVID-19, avec pour objectif de permettre à au moins 150 000 travailleurs domestiques et à leurs familles de faire face et de survivre à la crise en fournissant de la nourriture, des EPI, des produits d'hygiène et une aide financière d'urgence aux travailleurs domestiques dans le besoin. Des fonds ont également été alloués pour soutenir les organisations de travailleurs domestiques qui fournissent cette assistance dans tous les pays du monde.

12 Voir Belgique, «Guide sectoriel pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail», 33-35.

13 Voir Belgique, «Fonds de formation sectoriel des titres-services».

14 Voir NDWA, «Support for workers: How coronavirus impacts workers» (Soutien aux travailleurs: quels sont les impacts du coronavirus).

15 Voir FITD, «IDWF solidarity fund to fight COVID-19» (Fonds de solidarité de la FITD pour lutter contre le COVID-19).



Conclusion

Conclusion

En adoptant la convention n° 189 en 2011, les États Membres de l'OIT ont entrepris de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques, ce qui nécessite:

a) une reconnaissance légale des travailleurs domestiques dans les lois sur le travail et la sécurité sociale, offrant des niveaux de protection adéquats qui sont, au minimum, non moins favorables que ceux dont bénéficient les autres travailleurs; et

b) l'application effective de ces lois.

Le présent rapport a montré dans quelle mesure, dix ans après l'adoption de la convention n° 189, le travail décent est devenu une réalité pour les travailleurs domestiques. Il a fourni une évaluation de l'étendue de la couverture juridique des travailleurs domestiques (c'est-à-dire leur inclusion dans les principales lois sur le travail et la sécurité sociale) et du bénéfice d'une couverture effective (c'est-à-dire un accès effectif à leurs droits et protections dans la réalité). Il a également donné une estimation du nombre de travailleurs domestiques, de leur part dans l'emploi informel et de leurs conditions de travail réelles, afin de déterminer dans quelle mesure le travail décent est devenu une réalité pour eux. Il est important de noter qu'il a permis d'estimer la part des travailleurs domestiques qui ne bénéficient pas d'une couverture effective en raison de l'absence de mise en œuvre des lois et politiques applicables, ainsi que la part de ceux pour lesquels il faut combler les lacunes juridiques avant de se pencher sur la question de la mise en œuvre. Enfin, le rapport propose des conseils sur la manière de combler les lacunes juridiques et de mise en œuvre et présente certaines pratiques nationales qui y ont contribué.

► Résumé de la situation des travailleurs domestiques

Dans le monde, on compte 75,6 millions de travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus. Les femmes continuent de représenter la majorité du secteur (76,2 pour cent), bien que cette part varie considérablement d'une région à l'autre. En Amérique latine et dans les Caraïbes, 91 pour cent des travailleurs domestiques sont des femmes, tandis que, dans les États arabes, les hommes sont plus nombreux que les femmes et représentent 63,4 pour cent du secteur.

Les travailleurs domestiques restent parmi les travailleurs les plus vulnérables de l'économie. Une situation due en partie à l'absence de protections efficaces, au fait que le travail se déroule dans la sphère privée du foyer, à laquelle les autorités publiques ont peu accès, et au fait qu'ils se font peu entendre et représenter. Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage et migrants peuvent être particulièrement vulnérables, et cette vulnérabilité entraîne d'importants déficits de travail décent. Seul 1 travailleur domestique sur 5 bénéficie d'une couverture sociale effective liée à l'emploi. Les travailleurs domestiques sont plus susceptibles d'être soumis à des durées de travail extrêmes, très courtes ou très longues et gagnent à peine 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés. Ils sont également surexposés aux risques de SST ainsi qu'à la violence et au harcèlement, un phénomène répandu, profondément ancré dans les schémas de la société et trop souvent considéré comme normal.

L'emploi informel est l'une des principales sources de vulnérabilité des travailleurs domestiques. Quelque 81,2 pour cent d'entre eux occupent un emploi informel, ce qui représente le double de la part de l'emploi informel parmi les autres salariés (39,7 pour cent). Les travailleurs domestiques occupant un emploi informel sont exposés à certaines des pires conditions de travail. Ils ne bénéficient pas de la sécurité sociale liée à l'emploi et sont encore plus susceptibles que les travailleurs domestiques formels de travailler un trop grand ou un trop petit nombre d'heures. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques informels. Si tous les travailleurs domestiques ont été exposés de manière disproportionnée à l'infection par le virus, les travailleurs domestiques informels ont

également été parmi les travailleurs les moins susceptibles d'avoir accès à l'assurance sociale, y compris l'assurance-chômage, au soutien du revenu ou à d'autres mesures d'urgence adoptées pour faire face aux conséquences de la pandémie de COVID-19. Les travailleurs domestiques informels ont été confrontés à un impact disproportionné sur leur emploi, leur temps de travail et leur salaire par rapport aux autres salariés et travailleurs.

Le travail domestique reste un secteur économique important, en particulier pour les femmes, même si dans certaines régions il concerne également un nombre non négligeable d'hommes. Les travailleuses domestiques représentent 11,3 pour

cent de l'emploi féminin en Amérique latine et dans les Caraïbes et 32,4 pour cent dans les États arabes.

La demande de travail domestique est susceptible d'augmenter. En outre, en tant que secteur à forte intensité de main-d'œuvre qui fournit des services essentiels aux ménages, le travail domestique pourrait représenter une source d'emplois importante pour la reprise économique après la pandémie de COVID-19. Mais la question demeure: dans quelles conditions le secteur va-t-il se développer et quelles sont les mesures à prendre pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient d'un travail décent aujourd'hui et à l'avenir?

► Identifier les sources de vulnérabilité

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques signifie s'assurer qu'ils ont tous un accès effectif aux droits et à la protection. Dans ce rapport, l'informalité a été utilisée comme principal indicateur de cet accès effectif aux droits et à la protection. Trois sources d'informalité ont été identifiées, dont deux sont quantifiables. Ces trois sources d'informalité sont les suivantes:

- l'exclusion des lois sur le travail et la sécurité sociale;
- le manque d'application ou de respect des lois sur le travail et la sécurité sociale;
- des niveaux de protection juridique insuffisants ou inadéquats.

Un premier pas vers la formalisation devra être franchi pour 66 pour cent des 61,4 millions de travailleurs domestiques occupant un emploi informel; il s'agira de les inclure dans le champ d'application des régimes de retraite et autres branches de la sécurité sociale, ainsi que dans le champ d'application de toute législation sur le travail

nécessaire pour garantir la reconnaissance de leur relation de travail. Il s'agit d'une condition préalable à la mise en œuvre de ces lois. Pour les 34 pour cent de travailleurs domestiques informels restants, qui sont déjà inclus dans le champ d'application des lois sur le travail et la sécurité sociale, la source d'informalité réside dans le manque d'application de ces lois dans la pratique. Ces pourcentages varient selon les régions, mais restent globalement trop élevés. Bien que le niveau de protection ne soit pas quantifiable, la partie II du présent rapport a pu évaluer le niveau de protection juridique accordé aux travailleurs domestiques par rapport aux travailleurs en général en ce qui concerne le temps de travail, les salaires, le congé de maternité et les prestations en espèces. Elle n'a toutefois pas évalué le niveau global de protection accordé. En effet, si les travailleurs domestiques peuvent être légalement couverts par le même niveau de salaire minimum que celui dont bénéficient les autres travailleurs, le niveau de ce salaire minimum peut être trop bas.

► Tracer le chemin à suivre

L'accès effectif aux droits et à la protection comprend l'accès à la liberté d'association et au droit de négociation collective ainsi qu'à une rémunération correcte. Il faut pour cela combler

les lacunes juridiques et de mise en œuvre et veiller à ce que le niveau de protection soit suffisant tant pour les travailleurs domestiques que pour les travailleurs en général.

La convention n° 189 appelle les États Membres à veiller à ce que les travailleurs domestiques jouissent d'une protection et de droits équivalents à ceux dont jouissent l'ensemble des travailleurs. Depuis l'adoption de la convention, de nombreux progrès ont été réalisés dans la promulgation de lois qui étendent les droits et la protection aux travailleurs domestiques, notamment dans les domaines du temps de travail, des salaires et de la protection de la maternité. Mais, pour que l'amélioration soit effective, il faut aussi que la législation soit pleinement appliquée. Les points traités ci-dessous fournissent un résumé des lacunes dans les domaines d'action couverts par ce rapport, ainsi qu'un résumé des approches adoptées par les pays pour les combler. Bien que les recommandations soient organisées par domaine d'action, il est important que des mesures soient prises en vue de protéger les travailleurs domestiques de manière cohérente et globale, dans tous les domaines pris en compte par la convention n° 189.

1. Couverture juridique

La reconnaissance juridique des travailleurs domestiques en tant que travailleurs est une condition préalable pour leur accorder des droits et une protection, et la première étape vers la formalisation du travail domestique. Depuis 2011, grâce à l'extension des lois et des politiques destinées à couvrir les travailleurs domestiques, on observe une diminution de 16,3 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques qui sont totalement exclus du champ d'application de la législation en matière de droit du travail. Les travailleurs domestiques ne sont totalement exclus de la couverture que dans 8,3 pour cent des pays examinés, la plupart d'entre eux se trouvant dans les États arabes et dans la région Asie et Pacifique. Une tendance croissante à inclure les travailleurs domestiques dans le champ d'application à la fois du droit général du travail et des lois spécifiques du travail ou des réglementations connexes a été observée. Quelle que soit l'approche adoptée, le dialogue social a permis d'obtenir cette reconnaissance et de garantir que les niveaux de protection sont adéquats, en particulier lorsque ce dialogue inclut la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent. En effet, lorsque des lois couvrant les travailleurs domestiques existent, elles tendent à garantir des niveaux de protection

équivalents à ceux dont bénéficient l'ensemble des travailleurs. Seul un petit pourcentage de travailleurs domestiques est concerné par des niveaux de protection inférieurs.

Les progrès accomplis pour garantir une couverture juridique des travailleurs domestiques égale à celle de l'ensemble des travailleurs varient selon le domaine d'action. Les plus grands progrès ont été réalisés dans le domaine du temps de travail, à commencer par les périodes de repos hebdomadaire. Grâce à l'adoption ou à la révision de lois et de politiques depuis 2011, 48,9 pour cent des travailleurs domestiques ont droit à des périodes de repos hebdomadaire au moins égales à celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs, soit une augmentation de 21 points de pourcentage. En revanche, le droit des travailleuses domestiques au congé de maternité et aux prestations de maternité en espèces sur un pied d'égalité avec les autres travailleuses n'a que peu augmenté: respectivement 4,7 et 3,6 points de pourcentage. Si bien que seules 45,6 pour cent des travailleuses domestiques ont légalement droit au congé de maternité, et 41,2 pour cent aux prestations de maternité en espèces. Les progrès les moins importants sont ceux réalisés en termes de couverture par le salaire minimum, avec une augmentation de seulement 2,9 points de pourcentage de la proportion de travailleurs domestiques qui ont droit au même salaire minimum que l'ensemble des travailleurs: le résultat est que seuls 35 pour cent des travailleurs domestiques ont bénéficié de ce droit en 2020.

Les lacunes en matière de couverture juridique restent importantes dans tous les domaines. Parmi les pays examinés dans le cadre du présent rapport, environ 30 pour cent n'imposent aucune limite à la durée hebdomadaire normale de travail, et 11 pour cent ne prévoient aucun droit légal à des congés annuels payés. Dans un tiers des pays examinés, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de l'égalité des droits en matière de salaire minimum (9,3 pour cent) ou ne bénéficient pas du tout de la couverture du salaire minimum (22,2 pour cent). En ce qui concerne la sécurité sociale, près de la moitié des travailleurs domestiques sont légalement couverts pour au moins une branche de la sécurité sociale, mais seulement 6 pour cent sont couverts pour chacune des branches. Enfin, si le rapport n'a pas mesuré les lacunes juridiques en matière de SST et de violence et harcèlement, il semble relativement clair qu'il reste beaucoup à faire pour que les travailleurs domestiques entrent dans le champ d'application des lois.

2. Comblers les lacunes juridiques: temps de travail, salaires, sécurité sociale, SST, violence et harcèlement

Pour l'avenir, les efforts doivent se poursuivre en vue de combler ces lacunes juridiques. À cette fin, il convient d'établir des lois sur le temps de travail en tenant dûment compte des salaires minima applicables, en prenant en considération les diverses modalités de travail dans le secteur du travail domestique afin d'éviter que les travailleurs domestiques ne soient obligés de travailler un nombre excessif d'heures pour recevoir une rémunération suffisante. Les travailleurs domestiques logés sur place, en particulier, sont fortement exposés à des horaires de travail excessifs sans compensation suffisante. Les lois sur le temps de travail et les salaires ne leur offrent pas toujours les mêmes niveaux de protection qu'à ceux qui ne le sont pas. Pour améliorer les conditions de vie et de travail de beaucoup de travailleurs logés chez leur employeur, il est nécessaire de les préserver d'horaires excessifs par l'établissement de périodes de repos quotidien, la réglementation du paiement des heures supplémentaires, l'institution de périodes de repos compensatoire et la limitation des paiements en nature. Le droit au repos doit également être respecté en veillant à ce que les travailleurs domestiques soient libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent pendant leurs périodes de repos, y compris en ayant le droit de quitter le foyer pendant ces périodes.

Fixer un salaire minimum suffisant pour les travailleurs domestiques est possible, comme le montrent les nombreux pays qui l'ont déjà adopté. Il faut pour cela prendre en compte les spécificités du secteur, notamment les horaires de travail, le fait que les travailleurs domestiques sont logés chez leur employeur ou non, la capacité de paiement des ménages, les besoins des travailleurs et de leurs familles, et les différences régionales du coût de la vie. Afin de garantir le coût abordable de ces prestations et d'éviter d'éventuelles répercussions négatives sur l'emploi, certains pays ont opté pour une extension progressive de la couverture par le salaire minimum. Dans un nombre restreint mais croissant de pays, ces salaires ont même été fixés par négociation collective, ce qui est très prometteur pour obtenir des salaires adaptés au secteur.

Des mesures urgentes doivent être prises pour inclure les travailleuses domestiques dans le

champ d'application des lois sur la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le congé de maternité et les prestations de maternité en espèces. Les prestations de sécurité sociale doivent être suffisantes et au moins égales à celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs. Les critères d'éligibilité doivent également être fixés de manière à garantir l'accès aux prestations. Les gouvernements doivent aussi veiller à ce que les travailleurs domestiques soient couverts par des lois sur la SST. Ces lois peuvent obliger les ménages ou autres employeurs à informer les travailleurs des risques de SST domestiques et à leur fournir des EPI, et ces mesures peuvent être complétées par des guides sur les risques et les mesures de prévention à l'usage des autorités publiques, des employeurs et des travailleurs domestiques.

Enfin, pour éliminer la violence et le harcèlement dans le travail domestique, il faudra que ces comportements deviennent juridiquement et socialement inacceptables. Pour combler les lacunes juridiques, les travailleurs domestiques doivent être couverts par les lois sur le travail, la sécurité sociale et la SST, ainsi que par les lois sur l'égalité et la non-discrimination. Les lois applicables doivent également couvrir toutes les formes de violence et de harcèlement auxquelles les travailleurs domestiques sont exposés dans le monde du travail. Par exemple, bien que les lois pénales qui visent certaines formes de violence et de harcèlement s'appliquent aux travailleurs domestiques, souvent elles ne couvrent pas les formes bien plus fréquentes de violence et de harcèlement auxquelles les travailleurs domestiques sont exposés.

3. Comblers les lacunes en matière de mise en œuvre et de conformité

À l'échelle mondiale, les déficits de mise en œuvre touchent directement 34 pour cent des travailleurs domestiques informels, qui sont censés être couverts par la sécurité sociale et le droit du travail, mais ne bénéficient pas d'une couverture effective – des lacunes qui concerneront d'autres travailleurs domestiques à mesure que les lacunes existantes commenceront à être comblées.

Pour combler les lacunes en matière de mise en œuvre, il est nécessaire de s'appuyer sur une réglementation adéquate, mais des campagnes de sensibilisation du public et le renforcement de la capacité des institutions publiques à contrôler

et à faire respecter la conformité sont également nécessaires. Pour promouvoir le respect des réglementations relatives au temps de travail et aux salaires, les gouvernements ont mis au point des outils tels que les feuilles de présence, les horaires de travail et les fiches de paie afin de faciliter le contrôle et l'application de la réglementation. Des efforts ont également été déployés, notamment par les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, pour sensibiliser le public aux salaires applicables. En effet, le strict respect du salaire minimum pour les travailleurs domestiques contribuerait à réduire les inégalités de salaire globales, aurait un effet visible de réduction des inégalités entre les ménages, réduirait la pauvreté relative parmi les ménages des travailleurs domestiques et contribuerait à réduire la pauvreté relative en général.

Pour assurer le respect des lois et des politiques de sécurité sociale, les gouvernements se sont efforcés de supprimer les obstacles administratifs, de simplifier les procédures d'enregistrement et de cotisation et de faciliter l'accès aux prestations, notamment par l'utilisation de la technologie numérique. Les cotisations de sécurité sociale doivent être adaptées à la capacité des employeurs et des travailleurs domestiques et, le cas échéant, complétées par des subventions ou d'autres incitations fiscales. Il faut aussi veiller à ce que les prestations ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs. Comme pour la réglementation dans d'autres domaines, la promotion de la sensibilisation favorise le respect des règles. Les données comportementales peuvent également aider à concevoir des systèmes qui tiennent compte du comportement des employeurs de travailleurs domestiques et des travailleurs domestiques. Enfin, les mécanismes d'inspection doivent être adaptés pour permettre l'inspection des ménages privés en tant que lieux de travail des travailleurs domestiques.

Pour la mise en œuvre et l'application des lois sur la SST, il est également important d'établir les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail sont autorisés à accéder au ménage et de renforcer la capacité de l'inspection du travail à mener des actions de sensibilisation et des inspections. Enfin, la mise en œuvre des lois applicables en matière de violence et de harcèlement nécessite également de garantir l'accès à la justice: en renforçant la capacité des institutions à engager des poursuites judiciaires; en offrant aux travailleurs domestiques la possibilité de porter plainte et d'être protégés contre les représailles; en permettant aux

organisations de défense des droits de l'homme et autres de dénoncer les cas de violence et de harcèlement; et en protégeant les dénonciateurs. Les mesures doivent également garantir l'accès aux recours en permettant de porter plainte (en toute sécurité) en vertu non seulement du droit pénal, mais aussi des lois sur le travail, la SST, l'égalité et la non-discrimination. Il est également important de renforcer les capacités d'application de la loi en donnant mandat aux inspecteurs du travail, aux juges et aux autres parties prenantes de s'attaquer à la violence et au harcèlement, notamment par le biais d'inspections à domicile et d'arrêts de travail, et en les formant à l'identification des risques de violence et de harcèlement. Enfin, il est important de dénormaliser la violence et le harcèlement dans le travail domestique en identifiant et en nommant ses diverses manifestations et en sensibilisant le public au fait que ce comportement est socialement et juridiquement inacceptable. Ces mesures comprennent des campagnes de sensibilisation du public, la publication de guides et de matériel d'information et la diffusion d'informations par le biais de lignes d'assistance téléphonique.

4. La formalisation comme moyen de faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

La formalisation est à la fois un moyen et une condition nécessaire pour obtenir des conditions de travail et de vie décentes. En adoptant des politiques de formalisation, la recommandation n° 204 invite les États Membres à adopter des stratégies cohérentes et intégrées pour faciliter la transition vers l'économie formelle, en ciblant simultanément les multiples facteurs d'informalité.

La première étape clé vers la formalisation implique la reconnaissance légale des travailleurs domestiques en tant que travailleurs en vertu des lois sur le travail et la sécurité sociale, ainsi que la reconnaissance légale de la relation d'emploi, comme détaillé ci-dessus. Combler les lacunes juridiques n'est toutefois que la première étape. Une fois que les travailleurs domestiques sont couverts par les lois sur le travail et la sécurité sociale, la question de la mise en œuvre reste une source importante d'informalité. Pour combler le déficit de mise en œuvre et promouvoir la formalisation, les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont adopté une série d'approches qui ciblent les travailleurs

domestiques, les ménages et les prestataires de services, comme les mesures prises par les institutions et l'environnement politique, afin de s'assurer que la formalisation se traduit par une réelle protection.

Les ménages, les employeurs et les gouvernements ont œuvré à réduire les coûts financiers et de transaction de l'emploi formel par le biais d'incitations fiscales telles que des allègements fiscaux ou des subventions, ainsi qu'à simplifier les procédures de gestion de l'enregistrement et des cotisations de sécurité sociale, notamment grâce aux technologies numériques. Ils ont également cherché à augmenter les coûts de non-conformité, notamment par des mesures punitives appliquées par les inspections et autres autorités publiques compétentes. La formation et la professionnalisation des compétences peuvent également favoriser l'emploi formel, en particulier lorsque les instituts de formation font simultanément office d'agents recruteurs pour les ménages employeurs afin de pouvoir garantir la signature de contrats conformes au droit du travail.

Lorsque l'informalité est motivée par un manque de connaissance ou de conscience de ses obligations, les campagnes d'information peuvent se révéler une première étape importante vers la promotion des modalités d'emploi formel. Ces campagnes ont été menées dans le monde entier, souvent par les pouvoirs publics, mais aussi par les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent. Ces organisations fournissent également des conseils et des services importants aux travailleurs domestiques et aux ménages sur la manière de se conformer à leurs obligations. En particulier, en l'absence d'orientations claires, les employeurs de travailleurs domestiques pourraient modeler leur comportement en fonction de leur perception de ce qui est un comportement typique et souhaitable pour un employeur.

Enfin, des mesures doivent être prises par les institutions et l'environnement politique pour garantir que la formalisation se traduit par des avantages effectifs. Ces actions impliquent d'améliorer la responsabilité, l'efficacité et la transparence des institutions et de fournir des niveaux de prestations adéquats. Non seulement elles sont une condition importante pour améliorer la perception de l'équité des institutions et accroître la volonté des travailleurs et des employeurs de se formaliser, mais elles constituent également la base d'une formalisation durable.

5. Se faire entendre et représenter

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des principes et des droits fondamentaux pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques. Pourtant, les travailleurs domestiques et leurs employeurs se heurtent à des obstacles considérables pour adhérer à des organisations et en former. Lorsqu'elles existent, les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs ont participé au dialogue social, ce qui a permis des avancées significatives en matière de travail décent dans le secteur. Pour que les travailleurs domestiques puissent se faire entendre et représenter, une formation approfondie au leadership a aidé les travailleurs domestiques à créer leurs propres organisations représentatives ainsi qu'à recruter et conserver leurs membres. Les organisations de travailleurs ont également joué un rôle important dans le soutien à l'organisation des travailleurs domestiques en fournissant à leurs dirigeants la formation, les conseils et le soutien politique nécessaires pour représenter leur secteur dans le dialogue social.

Les organisations d'employeurs, en particulier les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques, ont également contribué à la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques grâce au succès du dialogue social tripartite, qui a conduit à l'adoption de lois et de politiques relatives au secteur. Lorsque des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de leurs employeurs existent, les conditions sont réunies pour la négociation et la conclusion d'accords bipartites ou autres, y compris des conventions collectives. Les conventions collectives qui résultent de ces négociations permettent souvent d'obtenir des salaires plus compétitifs, de meilleures conditions de travail et des avantages pour les travailleurs domestiques, tout en établissant des pratiques d'emploi qui contribuent à la formalisation. Ces organisations ont également plaidé en faveur d'une augmentation des investissements publics dans le travail domestique et encouragé l'emploi formel par le biais de services aux ménages privés.

À cet égard, le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris les organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs lorsqu'elles existent, est fondamental. Pour faciliter l'existence de ces organisations, tout obstacle à la liberté d'association doit être supprimé.

Annexes

Annexe 1. Classification des pays/territoires par groupe de revenus

Annexe 2. Classification des pays/territoires par région

Annexe 3. Sources nationales: liste des enquêtes sur les ménages

Annexe 4. Annexe méthodologique: identification des travailleurs domestiques, représentation des pays couverts pour les estimations mondiales

Annexe 5. Annexe statistique: nombre de travailleurs domestiques et pourcentage de l'emploi total par sexe (dernière année disponible)

Annexe 6. Estimations mondiales et régionales: chiffres absolus et pourcentages

Annexe 7. Emploi des travailleurs domestiques: direct (par les ménages) et indirect (par ou via des prestataires de services) (pays sélectionnés)

Annexe 8. Travailleurs domestiques logés au sein du ménage et non logés (pourcentage du total des travailleurs domestiques)

Annexe 9. Protection des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail

Annexe 10. Étendue de la couverture juridique: estimations mondiales et régionales

Annexe 11. Analyse détaillée de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres groupes de travailleurs dans 39 pays

► Annexe 1. Classification des pays/territoires par groupe de revenus (revenu national brut par habitant)

Pays en développement

(faible revenu: 1 005 dollars É.-U. ou moins)

Afghanistan
Bénin
Burkina Faso
Burundi
Comores
Érythrée
Éthiopie
Gambie
Guinée
Guinée-Bissau
Haïti
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Mozambique
Népal
Niger
Ouganda
République centrafricaine
République de Corée
République démocratique du Congo
République-Unie de Tanzanie
Rwanda
Sénégal
Sierra Leone
Somalie
Tchad
Togo
Zimbabwe

Pays émergents

(revenu intermédiaire, tranche inférieure: 1 006 à 3 955 dollars É.-U.)

Angola
Arménie
Bangladesh
Bhoutan
Bolivie (État plurinational de)
Cambodge
Cameroun
Cabo Verde
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Égypte
El Salvador
Eswatini
Géorgie
Ghana
Guatemala
Honduras
Îles Salomon
Inde
Indonésie
Jordanie
Kenya
Kirghizistan
Lesotho
Maroc
Mauritanie
Mongolie
Myanmar
Nicaragua
Nigéria
Ouzbékistan

Pakistan
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
République arabe syrienne
République de Moldova
République démocratique populaire lao
Sahara occidental
Sao Tomé-et-Principe
Soudan
Sri Lanka
Tadjikistan
territoire palestinien occupé
Timor-Leste
Tunisie
Ukraine
Vanuatu
Viet Nam
Yémen
Zambie

Pays émergents

(revenu intermédiaire, tranche supérieure: 3 956 à 12 235 dollars É.-U.)

Afrique du Sud
Albanie
Algérie
Argentine
Azerbaïdjan
Biélorus
Belize
Bosnie-Herzégovine
Botswana
Brésil
Bulgarie

Chine
 Colombie
 Costa Rica
 Croatie
 Cuba
 Équateur
 Fédération de Russie
 Fidji
 Gabon
 Guinée équatoriale
 Guyana
 Iraq
 Iran (République islamique d')
 Jamaïque
 Kazakhstan
 Liban
 Libye
 Macédoine du Nord
 Malaisie
 Maldives
 Maurice
 Mexique
 Monténégro
 Namibie
 Panama
 Paraguay
 Pérou
 République dominicaine
 Roumanie
 Sainte-Lucie
 Saint-Vincent-et-les Grenadines
 Samoa
 Serbie
 Suriname
 Thaïlande
 Tonga
 Turkménistan
 Türkiye

Venezuela (République bolivarienne du)

Pays développés

(revenu élevé:
12 236 dollars É.-U. ou plus)

Allemagne
 Anglo-Normandes (îles)
 Arabie saoudite
 Australie
 Autriche
 Bahamas
 Bahreïn
 Barbade
 Belgique
 Brunéi Darussalam
 Canada
 Chili
 Chypre
 Danemark
 Émirats arabes unis
 Espagne
 Estonie
 États-Unis
 Finlande
 France
 Grèce
 Guam (île)
 Hong-kong (Chine)
 Hongrie
 Îles Vierges américaines
 Irlande
 Islande
 Israël
 Italie
 Japon
 Koweït
 Lettonie

Lituanie
 Luxembourg
 Macao (Chine)
 Malte
 Norvège
 Nouvelle-Calédonie
 Nouvelle-Zélande
 Oman
 Pays-Bas
 Pologne
 Polynésie française
 Porto Rico
 Portugal
 Qatar
 République de Corée
 Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
 Singapour
 Slovaquie
 Slovénie
 Suède
 Suisse
 Taïwan (Chine)
 Tchéquie
 Trinité-et-Tobago
 Uruguay

► Annexe 2. Classification des pays/territoires par région

Afrique

Afrique du Nord

Algérie
Égypte
Libye
Maroc
Sahara occidental
Soudan
Tunisie

Afrique subsaharienne

Afrique centrale

Angola
Cameroun
Congo
Gabon
Guinée équatoriale
République centrafricaine
République démocratique du Congo
Sao Tomé-et-Principe
Tchad

Afrique de l'Est

Burundi
Comores
Djibouti
Érythrée
Éthiopie
Kenya
Madagascar
Malawi
Maurice
Mozambique
Rwanda
Somalie
République-Unie de Tanzanie
Ouganda
Zambie
Zimbabwe

Afrique de l'Ouest

Bénin
Burkina Faso
Cabo Verde
Côte d'Ivoire
Gambie
Ghana
Guinée
Guinée-Bissau
Libéria
Mali
Mauritanie
Niger
Nigéria
Sénégal
Sierra Leone
Togo

Sud de l'Afrique

Afrique du Sud
Botswana
Eswatini
Lesotho
Namibie

Amériques

Amérique latine et Caraïbes

Caraïbes

Bahamas
Barbade
Cuba
Haïti
Îles Vierges américaines
Jamaïque
Porto Rico
République dominicaine
Sainte-Lucie

Saint-Vincent-et-les Grenadines
Trinité-et-Tobago

Amérique centrale

Belize
Costa Rica
El Salvador
Guatemala
Honduras
Mexique
Nicaragua
Panama

Amérique du Sud

Argentine
Bolivie (État plurinational de)
Brésil
Chili
Colombie
Équateur
Guyane
Paraguay
Pérou
Suriname
Uruguay
Venezuela (République bolivarienne du)

Amérique du Nord

Canada
États-Unis d'Amérique

États arabes

Arabie saoudite
Bahreïn
Émirats arabes unis
Iraq
Jordanie
Koweït
Liban
Oman

Qatar
République arabe syrienne
territoire palestinien occupé
Yémen

Asie et Pacifique

Asie orientale

Chine
Hong-kong (Chine)
Japon
Macao (Chine)
Mongolie
République de Corée
Taïwan (Chine)

Asie du Sud-Est et Pacifique

Îles du Pacifique

Australie
Fidji
Guam (île)
Îles Salomon
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Polynésie française
Samoa
Tonga
Vanuatu

Asie du Sud-Est

Brunéi Darussalam
Cambodge
Indonésie
Malaisie
Myanmar
Philippines
République démocratique populaire lao
Singapour
Thaïlande
Timor-Leste
Viet Nam

Asie méridionale

Afghanistan
Bangladesh
Bhoutan
Inde
Iran (Rép. islamique d')
Maldives
Népal
Pakistan
Sri Lanka

Europe et Asie centrale

Asie centrale et occidentale

Asie centrale

Kazakhstan
Kirghizistan
Ouzbékistan
Tadjikistan
Turkménistan

Asie occidentale

Arménie
Azerbaïdjan
Chypre
Géorgie
Israël
Türkiye

Europe de l'Est

Bélarus
Bulgarie
Fédération de Russie
Hongrie
Pologne
République de Moldova
Roumanie
Slovaquie
Tchéquie
Ukraine

Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest

Europe du Nord

Anglo-Normandes (îles)
Danemark
Estonie
Finlande
Irlande
Islande
Lettonie
Lituanie
Norvège
Royaume-Uni
Suède

Europe du Sud

Albanie
Bosnie-Herzégovine
Croatie
Espagne
Grèce
Italie
Malte
Monténégro
Macédoine du Nord
Portugal
Serbie
Slovénie

Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest

Allemagne
Autriche
Belgique
France
Luxembourg
Pays-Bas
Suisse

► Annexe 3. Sources nationales: liste des enquêtes sur les ménages

Pays/ territoire	Année	Nom de l'enquête	CITI ¹	CITP ²	Lien de parenté ³	Statut ⁴
Afghanistan	2017	Enquête sur les conditions de vie	●			
Afrique du Sud	2019	Enquête trimestrielle sur la main-d'œuvre	●	●		
Albanie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Allemagne	2018	Eurostat. Emploi par sexe, âge et économie détaillée activité (à partir de 2008, niveau à deux chiffres de la NACE Rév. 2 à deux chiffres) Lien direct: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan22d&lang=en .	●			
Angola	2009	Enquête intégrée sur le bien-être de la population	●		●	●
Arabie saoudite	2019	Autorité générale des statistiques (Royaume d'Arabie saoudite). Rapport sur l'Enquête sur la main-d'œuvre 2020, disponible à l'adresse: https://www.stats.gov.sa/en/815-0 .	●			
Argentine	2019	Encuesta Nacional de Hogares	●		●	●
Arménie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			●
Australie	2019	Bureau australien des statistiques. Population active, Australie, détaillé. Tableau 06. Personnes occupées par subdivision de l'emploi principal (ANZSIC) et par sexe. Lien direct : https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/labour-force-Australia-detailed/aug-2020/6291006.xls .	●			
Autriche	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Bahreïn	2019	Autorité de régulation du marché du travail. Indicateurs du marché du travail du Bahreïn (http://blmi.lmra.bh/). Tableau 06. Par sexe, nationalité, activité économique (EMS), et tableau 80. Travailleurs domestiques. Disponible sur : http://blmi.lmra.bh/2019/06/data/lmr/Table_72.xlsx .	●			
Bangladesh	2017	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	●
Belgique	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Bénin	2011	Enquête modulaire intégrée sur les conditions de vie des ménages	●			
Bolivie (État plurinational de)	2019	Enquête auprès des ménages	●		●	●
Bosnie- Herzégovine	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		●
Botswana	2012	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		●
Brésil	2019	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua	●	●	●	●

Pays/ territoire	Année	Nom de l'enquête	CITI ¹	CITP ²	Lien de parenté ³	Statut ⁴
Brunéi Darussalam	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	●
Bulgarie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Burkina Faso	2018	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel	●			
Burundi	2013	Enquête sur les conditions de vie des ménages	●		●	
Cabo Verde	2015	Organisation maritime internationale	●			
Cambodge	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Cameroun	2014	Quatrième enquête camerounaise auprès des ménages	●	●	●	
Canada	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Chili	2019	Sondage national auprès des travailleurs	●	●	●	
Chine	2014	Projet sur le revenu des ménages en Chine et sources administratives	●			
Chypre	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Cisjordanie et bande de Gaza	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Colombie	2019	Gran Encuesta Integrada de Hogares	●		●	●
Comores	2014	Enquête sur l'emploi et le secteur informel aux Comores	●	●	●	
Congo	2009	Enquête sur l'emploi et le secteur informel	●			
Costa Rica	2019	Encuesta Nacional de Hogares	●		●	●
Côte d'Ivoire	2017	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel	●		●	
Croatie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Danemark	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Djibouti	2017	Quatrième enquête djiboutienne auprès des ménages pour les indicateurs sociaux	●	●	●	●
Égypte	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
El Salvador	2019	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	●	●	●	●
Émirats arabes unis	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Équateur	2019	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	●	●	●	●
Espagne	2017	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Estonie	2017	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Eswatini	2016	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
États-Unis	2019	Enquête sur la population actuelle	●	●		
Éthiopie	2013	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	●

Pays/ territoire	Année	Nom de l'enquête	CITI ¹	CITP ²	Lien de parenté ³	Statut ⁴
Fédération de Russie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Fidji	2016	Enquête sur l'emploi et le chômage	●			
Finlande	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
France	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Gambie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●		●	
Géorgie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Ghana	2015	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	●
Grèce	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Guatemala	2019	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	●		●	●
Guinée	2019	Enquête Régionale Intégrée sur L'Emploi et le Secteur Informel	●	●	●	
Guyana	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Haïti	2012	Enquête sur les conditions de vie des ménages	●		●	
Honduras	2017	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	●	●	●	
Hong-kong (Chine)	2019	Département du recensement et des statistiques, Département de l'immigration. Rapport trimestriel sur l'enquête générale sur les ménages. Disponible sur: https://www.statistics.gov.hk/pub/B10500012020Q02B0100.pdf (tableaux 1.1 et 1.1a)	●			
Hongrie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Îles Cook	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Inde	2019	Enquête périodique sur les forces de travail	●		●	
Indonésie	2018	Enquête nationale sur les forces de travail	●		●	
Iraq	2012	Enquête socio-économique auprès des ménages	●			
Iran (République islamique d')	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Irlande	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Islande	2017	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Israël	2017	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Italie	2017	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Jamaïque	2016	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Japon	2010	Enquêtes sociales générales japonaises		●		
Jordanie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Kiribati	2015	Recensement	●	●		
Kosovo⁵	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Koweït	2019	Autorité publique pour l'information civile	●			

Pays/ territoire	Année	Nom de l'enquête	CITI ¹	CITP ²	Lien de parenté ³	Statut ⁴
Kirghizistan	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Lesotho	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			●
Lettonie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Liban	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Libéria	2010	Enquête sur la main-d'œuvre	●			●
Lituanie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Luxembourg	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Macédoine du Nord	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Madagascar	2015	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel	●			
Malaisie	2019	Département des statistiques de Malaisie. Portail officiel. Travail. Enquête sur les forces armées. Distribution par activité économique disponible à l'adresse: https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/3_Time%20Series/LFS_1982-2019/12.TABLE-12.xls .	●			
Malawi	2013	Enquête sur la main-d'œuvre	●	~		
Maldives	2016	Enquête sur les revenus et les dépenses des ménages	●	●		
Mali	2018	Enquête modulaire et permanente auprès des ménages	●	●	●	
Malte	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Maroc	2010	Enquête sur les ménages et les jeunes au Maroc	●			
Maurice	2018	Continuous Multi-Purpose Household Survey	●			
Mauritanie	2017	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel	●		●	
Mexique	2019	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	●	●	●	
Micronésie	2014	Enquête sur les revenus, la consommation et les dépenses des ménages	●	●		
Mongolie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Monténégro	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Mozambique	2015	Inquérito aos Orçamentos Familiares	●			
Myanmar	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Namibie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	●
Népal	2017	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Nicaragua	2014	Encuesta Nacional de Hogares sobre la Medición del Nivel de Vida	●	●		
Niger	2017	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel	●	●		
Nigéria	2016	Étude sur la mesure du niveau de vie	●	●	●	
Norvège	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Ouganda	2017	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	

Pays/ territoire	Année	Nom de l'enquête	CITI ¹	CITP ²	Lien de parenté ³	Statut ⁴
Pakistan	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●		●	
Panama	2019	Encuesta de Mercado Laboral	●		●	●
Paraguay	2019	Encuesta Permanente de Hogares Continua			●	●
Pays-Bas	2018	Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne	●			
Pérou	2019	Encuesta Nacional de Hogares	●	●		●
Philippines	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Pologne	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Portugal	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Qatar	2019	Autorité de la planification et des statistiques. Rapport de l'enquête sur la main-d'œuvre de travail 2019. Disponible sur: https://www.psa.gov.qa/en/statistics/Statistical%20Releases/Social/LaborForce/2019/2_Labour_Force_2019_AE.pdf .	●			
République de Corée	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
République démocratique du Congo	2012	Enquête sur l'emploi, le secteur informel et sur la consommation des ménages (Enquête 1-2-3)	●		●	
République démocratique populaire lao	2017	Enquête sur la main-d'œuvre		●		
République de Moldova	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
République dominicaine	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		●
République-Unie de Tanzanie	2014	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Roumanie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Royaume-Uni	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Rwanda	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Sainte-Lucie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Samoa	2017	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Sénégal	2015	Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal	●	●	●	
Serbie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Seychelles	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		●
Sierra Leone	2014	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Slovaquie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Slovénie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Somalie	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Soudan	2011	Enquête sur la main-d'œuvre	●			

Pays/ territoire	Année	Nom de l'enquête	CITI ¹	CITP ²	Lien de parenté ³	Statut ⁴
Sri Lanka	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Suède	2017	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Suisse	2018	Eurostat. Emploi par sexe, âge et activité économie détaillée activité (à partir de 2008, niveau à deux chiffres de la NACE Rév. 2 à deux chiffres) Lien direct: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan22d&lang=en .	●			
Suriname	2016	Enquête sur les conditions de vie au Suriname 2016	●			
Tadjikistan	2009	Étude sur la mesure du niveau de vie	●	●		
Tchéquie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre de l'Union européenne	●			
Tchad	2019	Enquête Harmonisée sur les Conditions de Vie des Ménages	●		●	
Thaïlande	2018	Enquête sur l'emploi informel	●	●		
Timor-Leste	2013	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Togo	2017	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel	●	●	●	
Tonga	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Trinité-et-Tobago	2016	Enquête par sondage en continu auprès de la population	●		●	
Tunisie	2014	Enquête par panel sur le marché du travail	●	●	●	
Türkiye	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●			
Tuvalu	2016	Enquête sur les revenus et les dépenses des ménages	●			
Uruguay	2019	Encuesta Continua de Hogares	●	●	●	
Venezuela (République bolivarienne du)	2017	Encuesta de Hogares por Muestreo	●		●	
Viet Nam	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Yémen	2014	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●	●	
Zambie	2018	Enquête sur la main-d'œuvre	●	●		
Zimbabwe	2019	Enquête sur la main-d'œuvre	●			

Note:

Pour les pays marqués en rouge, les données sont basées sur des sources secondaires (rapports d'enquête du bureau national des statistiques ou données administratives).

- Critères utilisés pour les estimations du nombre de travailleurs domestiques. Pour plus de détails, voir l'annexe 4.

¹ Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI). Utiliser le code 97 (CITI-4) : Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique (et code correspondant 95 pour la CITI-3).

² La CITP n'est utilisée que si elle est disponible à quatre chiffres et à l'exception du groupe d'unités 9111 dans la CITP-08 ou 9131 dans la CITP-88 (Aides de ménage à domicile), utilisé uniquement en combinaison avec le lieu de travail (domicile de l'employeur ou du client).

³ Lien avec le chef de ménage: identification des travailleurs domestiques logés au sein du ménage.

⁴ Situation dans l'emploi: disponible principalement en Amérique latine, où les travailleurs domestiques sont identifiés comme une catégorie distincte dans la question évaluant la situation dans l'emploi.

⁵ Telle que définie par la résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies n° 1244 de 1999.

► Annexe 4. Annexe méthodologique: identification des travailleurs domestiques, représentation des pays couverts pour les estimations mondiales

Travailleurs domestiques: définition statistique et identification par les enquêtes sur la main-d'œuvre

L'approche adoptée dans ce rapport pour identifier les travailleurs domestiques dans les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre suit la définition statistique des travailleurs domestiques fournie dans la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail adoptée à la 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) (OIT, 2018b) et recommandée dans le cadre conceptuel des statistiques sur les relations de travail (OIT, 2018i).

Les estimations présentées dans ce rapport illustrent les «travailleurs domestiques» tels qu'ils sont établis dans la définition de la 20^e CIST, dans laquelle les travailleurs domestiques sont définis comme:

«les travailleurs, hommes ou femmes, rémunérés par un salaire ou dont la rémunération dépend d'un profit et peut prendre la forme d'un paiement en nature, qui effectuent un travail au sein ou pour le compte d'un ou plusieurs ménages auxquels ils fournissent des services principalement destinés à la consommation de ces ménages. Le travail peut être effectué dans les locaux du ménage ou ailleurs» (OIT, 2018b, paragr. 104).

Avec pour référence la définition statistique du travail domestique et des travailleurs domestiques, la CIST a établi les catégories suivantes de travailleurs domestiques en activité.

- a) **Les salariés domestiques**, définis comme tous les travailleurs engagés directement en tant qu'employés des ménages pour fournir des services principalement destinés à la consommation des membres du ménage, quelle que soit la nature des services fournis, y compris:
 - i) les travailleurs domestiques logés au sein du ménage;
 - ii) les travailleurs domestiques logés à l'extérieur.
- b) **Les travailleurs domestiques employés par des prestataires de services**, qui sont les employés d'unités économiques telles que des agences fournissant des services domestiques aux ménages.
- c) **Les prestataires de services domestiques employés dans un but lucratif**, qui fournissent des services domestiques à des ménages privés en tant que travailleurs indépendants ou entrepreneurs dépendants.

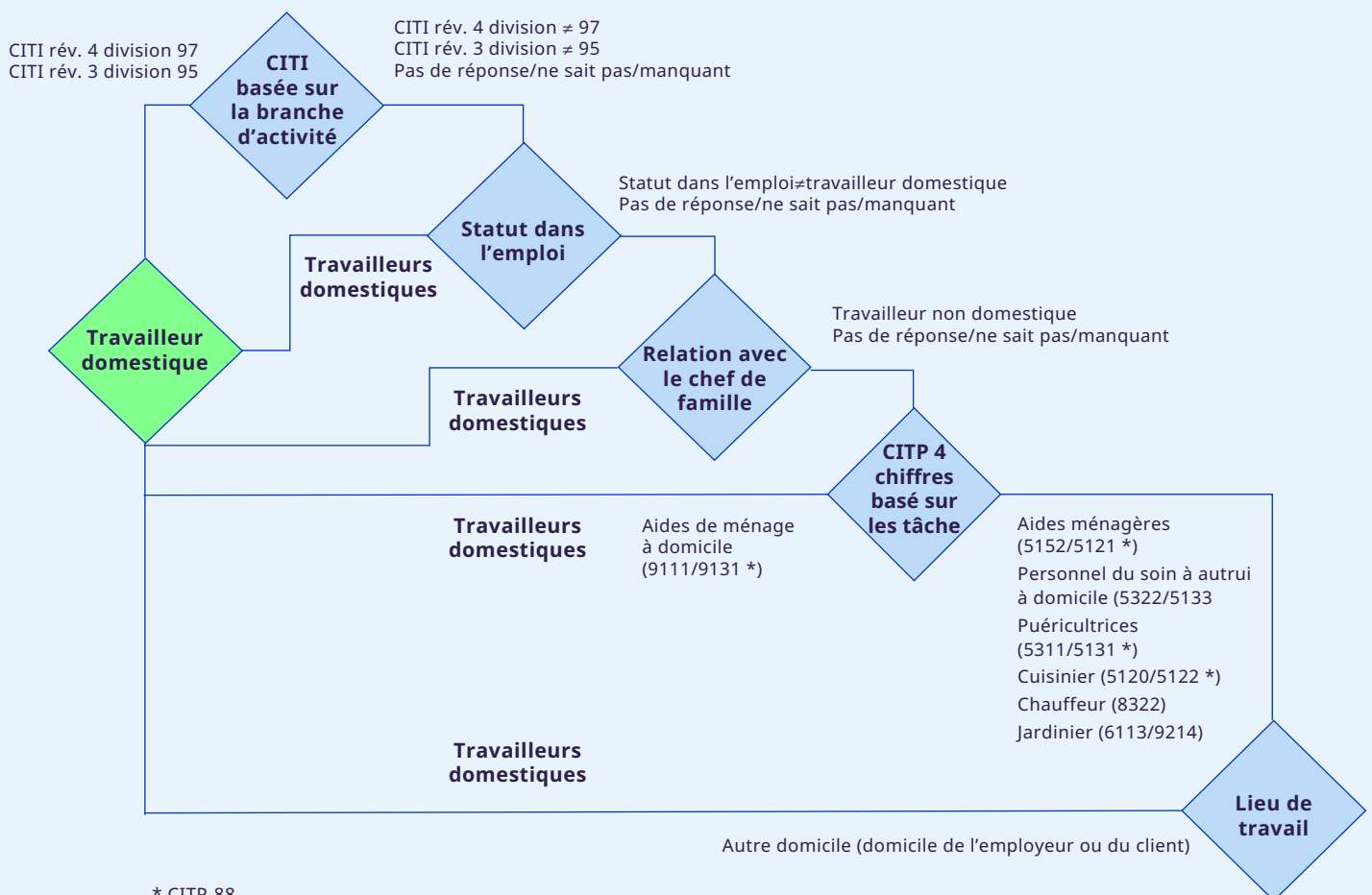
Les travailleurs salariés qui fournissent des services au sein de ou pour un ou plusieurs ménages, mais qui ne sont pas employés directement par un ménage, sont considérés comme des travailleurs domestiques si la nature du travail effectué comprend principalement des services domestiques tels que le nettoyage, la garde d'enfants, les soins personnels, la préparation des aliments, le jardinage, la conduite et la sécurité.

Afin d'estimer le nombre total de travailleurs domestiques, indépendamment du statut d'emploi autodéclaré, un ensemble d'approches en plusieurs étapes a été adopté. Les quatre approches utilisées dans les enquêtes sur les ménages sont les suivantes:

- 1) l'approche fondée sur la branche d'activité;
- 2) l'approche fondée sur le statut dans l'emploi;
- 3) l'approche fondée sur la relation avec le chef de famille; et
- 4) l'approche fondée sur la tâche ou la profession, en combinaison avec des informations sur le lieu de travail ¹.

¹ Conformément aux critères énoncés dans la résolution de la CIST (OIT, 2018b, paragr. 109), à savoir l'activité économique, la profession et le lieu de travail, ainsi que d'autres critères inclus dans la définition du travail domestique et des travailleurs domestiques à des fins statistiques (OIT, 2018i), à savoir le lien avec le chef de ménage et les travailleurs domestiques considérés comme une catégorie distincte dans le statut dans l'emploi.

► Figure A4.1. Estimation des travailleurs domestiques à l'aide des enquêtes sur la main-d'œuvre



Chaque étape prend en compte les travailleurs domestiques qui n'ont pas encore été identifiés dans les étapes précédentes et contribue à la classification des travailleurs domestiques en tant que travailleurs domestiques employés directement par les ménages (travailleurs domestiques logés ou non au sein du ménage) et en tant que travailleurs domestiques employés par ou via des prestataires de services (voir figure A4.1).

Les trois premières approches (1-3) identifient les travailleurs domestiques qui sont employés directement par les ménages, tandis que les travailleurs domestiques supplémentaires identifiés par l'approche fondée sur la tâche (4) sont considérés comme des travailleurs domestiques employés par ou via des prestataires de services. Une approximation du nombre de travailleurs domestiques employés par des entités autres que les ménages est donc obtenue en soustrayant le nombre de travailleurs domestiques employés directement par le ménage (approches 1, 2 et 3) du nombre total de travailleurs domestiques (OIT, 2018i).

Cette méthode a permis de saisir les trois catégories (a)-c) mentionnées dans la résolution de la CIST. Pour les raisons exposées dans la section méthodologique de la partie I, les travailleurs domestiques de la catégorie c) ont ensuite été assimilés à des salariés.

Par conséquent, les deux principales catégories de travailleurs domestiques prises en compte dans ces estimations, telles qu'elles sont envisagées par la convention n° 189 et étudiées plus en détail dans ce rapport, sont les suivantes:

- 1) les travailleurs domestiques en emploi direct, catégorie dans laquelle le ménage emploie directement le travailleur domestique; et
- 2) les travailleurs domestiques employés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire, catégorie comprenant les travailleurs domestiques qui sont employés par des prestataires de services ainsi que ceux qui peuvent être classés dans la catégorie des travailleurs indépendants ou des entrepreneurs dépendants parce que la personne qui effectue le travail domestique n'est pas un employé du ménage.

Chacune des quatre approches est présentée ci-dessous sous les deux grandes catégories de travailleurs domestiques: ceux qui sont employés directement par les ménages et ceux qui sont employés par ou via des prestataires de services.

Identifier les travailleurs domestiques employés directement par les ménages

Ces trois premières approches incluent principalement les travailleurs domestiques du groupe a) de la définition statistique.

Approche fondée sur la branche d'activité

Jusqu'à présent, la principale méthode d'identification des travailleurs domestiques a été l'approche par branche d'activité, en utilisant la division 97 de la classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI), révision 4 ou CITI, révision 3.1, division 95 ². La division 97 identifie les «Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique», telles que: femmes de chambre, cuisiniers, serveurs, valets, majordomes, blanchisseurs, jardiniers, gardiens, palefreniers, chauffeurs, concierges, gouvernantes, baby-sitters, précepteurs, secrétaires, etc. Elle permet au personnel domestique employé de déclarer l'activité de son employeur dans les recensements ou les études, même si l'employeur est un particulier. Le produit issu de cette activité est consommé par

2 Voir UNDESA, [Classification internationale type par industrie, révision 4](#) (2008), division 97. Cette définition est identique à celle du DAES, [Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique \(CITI\), révision 3.1](#) (2002), division 95, malgré une légère modification du titre «Activités des ménages privés en tant qu'employeurs de personnel domestique».

le ménage employeur. Cette classe exclut: la fourniture de services tels que la cuisine, le jardinage, etc. par des prestataires de services indépendants (entreprises ou particuliers) (OIT, 2018i).

La préférence pour cette approche est qu'elle lève tout doute quant à la nature des tâches effectuées par une personne dans un ménage privé en tant que travailleur domestique, par opposition à un établissement comme un hôtel ou un restaurant. En utilisant les microdonnées, il est toutefois possible de dénombrer les travailleurs domestiques qui se déclarent eux-mêmes comme «travailleurs indépendants», qui sont généralement des travailleurs à leur propre compte, et qui déclarent également effectuer leur tâche dans un ménage privé. La raison de cette démarche est que, souvent, les travailleurs domestiques ne sont pas reconnus comme travaillant dans le cadre d'une relation d'emploi, quel que soit leur statut réel dans l'emploi. Dans ces circonstances, on peut supposer que la plupart d'entre eux devraient en fait être considérés comme des salariés.

En spécifiant que les services domestiques doivent être consommés par le ménage employeur, l'intention est d'exclure les travailleurs domestiques qui sont employés par des tiers. Bien qu'il existe des preuves suggérant que certaines agences statistiques incluent ces travailleurs domestiques sous ce codage, l'étendue de cette pratique est inconnue. Il est donc peu probable que l'approche par branche d'activité fournisse à elle seule des statistiques complètes sur les travailleurs domestiques en activité, étant donné la tendance croissante des travailleurs domestiques dans certaines régions à être employés par des prestataires de services. Une approche de classification par activité peut également exclure les employés qui fournissent des services domestiques aux ménages lorsque ceux-ci ne peuvent pas être distingués des entreprises non constituées en société, telles que les exploitations agricoles familiales (OIT, 2018i).

Approche fondée sur le statut dans l'emploi

Pour compléter l'identification des travailleurs domestiques employés directement par les ménages à l'aide de l'approche par branche d'activité (CITI), la classification du statut dans l'emploi (Classification internationale du statut dans l'emploi (CISA-93 ³) ou l'auto-identification ont été utilisées lorsqu'elles étaient disponibles. Dans certains pays, les travailleurs domestiques sont traités comme un sous-ensemble des salariés ou sont représentés comme une catégorie substantielle distincte dans la classification de la situation dans la profession. Dans d'autres pays, les travailleurs domestiques sont représentés comme une variable distincte. Dans la plupart de ces pays, la collecte d'informations sur les travailleurs domestiques est basée sur l'auto-identification, soit dans le cadre de la question sur la situation dans la profession, soit dans le cadre d'une série de questions utilisées pour mesurer la situation dans la profession et les variables connexes. Les pays qui considèrent les travailleurs domestiques comme une catégorie importante dans la classification de la situation au regard de l'emploi les présentent aux répondants comme une catégorie dans la question sur la situation au regard de l'emploi (OIT, 2018i). Bien que cette approche soit très utile et produise, pour de nombreux pays, des chiffres similaires à ceux de l'approche par branche d'activité, cette distinction n'est pas couramment faite en dehors de l'Amérique latine (voir annexe 3).

Approche fondée sur la relation avec le chef de famille

Cette troisième approche passe par le questionnement du lien de chaque personne résidant dans le logement du ménage avec le chef de famille et permet d'identifier les travailleurs domestiques logés. Dans le contexte des estimations globales, cette approche complète l'identification des travailleurs domestiques employés directement par les ménages qui ne sont pas encore saisis par les approches fondées sur la branche d'activité ou le statut dans l'emploi. Il est important de noter qu'elle permet également, lorsqu'elle est disponible, de faire la distinction entre les travailleurs domestiques logés chez leur employeur et les travailleurs domestiques qui ne le sont pas (voir les résultats des pays à l'annexe 8). Ces deux groupes sont reconnus comme des sous-catégories importantes de travailleurs domestiques dans la 20^e résolution de la CIST, en raison de la grande vulnérabilité des travailleurs domestiques résidents (OIT, 2018b). Cette approche ne peut être utilisée qu'en complément d'autres

3 Voir OIT, *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP)*, adoptée par la quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail (1993).

approches, car elle n'inclut que les travailleurs domestiques qui sont considérés comme des membres du ménage, autrement dit ceux qui vivent dans le ménage employeur. En tant que telle, cette approche ne permet pas d'identifier les travailleurs domestiques qui ne vivent pas dans le même logement que leur employeur (OIT, 2018i).

Identifier les travailleurs domestiques employés par ou via des prestataires de services

Une des limites aux trois approches présentées ci-dessus est que les travailleurs domestiques qui ont un contrat de travail avec un prestataire de services sont largement omis. Dans de nombreux pays, cependant, les prestataires de services jouent un rôle important dans le placement des travailleurs domestiques, par exemple en Europe, où les contrats avec plusieurs employeurs sont assez courants, notamment pour les services de soins à autrui. Dans de tels cas, les travailleurs domestiques qui fournissent des services aux ménages par l'intermédiaire de prestataires de services sont comptabilisés comme des travailleurs sociaux dans le domaine de la santé et de l'action sociale ou de l'éducation et ne sont donc pas pris en compte comme des travailleurs domestiques. Les présentes estimations ont cherché à dénombrer ce groupe en combinant les classifications ci-dessus avec l'approche fondée sur la tâche, par le biais de la classification internationale type des professions (CITP-88 et CITP-08) ⁴ combinée avec les informations sur le lieu de travail.

Approche fondée sur la tâche ou la profession

Selon la CITP-88 et la CITP-08, plusieurs professions pourraient être qualifiées de travail domestique, notamment les services de soins directs et indirects et d'autres formes de travail domestique. L'inconvénient de l'approche fondée sur la tâche est qu'elle ne reflète pas forcément la nature du lieu de travail, qui est la caractéristique essentielle du travail domestique que nous avons défini. Un seul groupe, «Aides de ménage à domicile» (9111 dans la CITP-08 ou 9131 dans la CITP-88), définit le domicile du client ou de l'employeur comme lieu de travail. Par conséquent, les travailleurs d'autres groupes d'unité peuvent ne pas faire partie de la population cible des travailleurs domestiques. Par exemple, le groupe 5152 de la CITP-08, «Gouvernantes et intendants à domicile», comprend les exploitants de petits établissements d'hébergement sans employés, qui, dans certains pays, peuvent être plus nombreux que les travailleurs domestiques. Le groupe correspondant 5121 de la CITP-88, «Économes, intendants et gouvernantes», comprend les travailleurs qui organisent, supervisent et exécutent des tâches d'entretien dans les hôtels, clubs, internats et autres institutions ainsi que dans les ménages privés.

L'utilisation de ces groupes nécessite donc l'ajout d'une variable de contrôle, à savoir que le lieu de travail est le domicile du client ou de l'employeur, afin de les qualifier de travailleurs domestiques. Ainsi, l'application de l'approche fondée sur la tâche n'est possible que lorsque les microdonnées sont disponibles au niveau à quatre chiffres de la CITP et que la question du lieu de travail comprend les options «domicile de l'employeur» ou «domicile du client». Pour réaliser ces estimations, les microdonnées au niveau à quatre chiffres étaient disponibles pour 67 pays ⁵.

En contrôlant le lieu de travail, la CITP nous permet donc de distinguer assez clairement les travailleurs domestiques, qu'ils soient ou non employés directement par le ménage. Le tableau A4.1 résume les professions retenues à partir de la CITP. Il n'a cependant pas été possible de produire des estimations mondiales ou régionales exclusivement pour les travailleurs domestiques employés par ou via des prestataires de services. Au lieu de cela, des données par pays distinguant l'emploi direct et l'emploi par ou via des prestataires de services sont présentées lorsqu'elles sont disponibles (voir annexe 7).

4 Voir OIT, *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08, Vol. 1, Structure, Group Definitions and Correspondence Tables* (2012) ; et OIT, «*Classification internationale type des professions (CITP-88)*».

5 Il convient de noter que l'utilisation de cette approche entraîne quelques difficultés de comparaison avec les pays pour lesquels ce niveau de données n'est pas disponible.

► **Tableau A4.1. Professions retenues dans la CITP**

Occupations	Groupe dans la CITP 2008	Groupe dans la CITP 1988	Critères supplémentaires pris en compte
Soins indirects			
Aides de ménage à domicile	9 111	9 131	–
Gouvernantes et intendants à domicile	5 152	5 121	Lieu de travail: domicile du client ou de l'employeur
Cuisiniers	5 120	5122	
Jardiniers	9 214/6 113	6 113	
Chauffeurs	8 322	8 322	
Soins directs			
Aides-soignants à domicile	5 322	5 133	
Gardes d'enfants	5 311	5 131	
Personnel de compagnie et valets de chambre	5 162	5 142	

Note: Voir la classification internationale type des professions (CITP-88 et CITP-08). Les titres des professions retenues fournis dans la première colonne font référence aux titres des groupes d'unités utilisés dans la CITP-08.

Identifier les travailleurs domestiques qui fournissent des soins non résidentiels aux ménages

Une dernière approche pour identifier les travailleurs domestiques, qui n'est cependant pas incluse dans les estimations mondiales et régionales, est celle de la division 88 de la CITI, révision 4, «Activités de travail social sans hébergement»⁶. La division 88 comprend la fourniture de nombreux services d'assistance sociale directement aux clients. Il s'agit d'une vaste catégorie qui, prise dans son ensemble, s'étend bien au-delà des notions typiques de travail domestique. La classification comprend les services sociaux, de conseil, d'assistance, d'orientation et autres services similaires qui s'adressent aux personnes âgées et handicapées à leur domicile ou ailleurs et qui sont assurés par des organisations publiques ou privées, des organisations d'entraide nationales ou locales et des spécialistes fournissant des services de conseil. Les activités peuvent inclure des visites aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap, des activités de soins de jour pour les personnes âgées ou pour les adultes en situation de handicap, ainsi que des activités de réadaptation et de réhabilitation professionnelles pour les personnes en situation de handicap, à condition que la composante éducative soit limitée. Sont exclus les personnes qui vivent avec les personnes auxquelles elles dispensent les soins susmentionnés, les activités de soins de jour pour les enfants handicapés, le financement et l'administration des programmes de sécurité obligatoire et les autres activités d'action sociale sans hébergement.

En tant que telle, une partie de la division 88 de la CITI, révision 4, peut être utilisée pour obtenir des informations sur les travailleurs domestiques non logés chez leur employeur qui travaillent pour des tiers (qu'ils soient publics, à but lucratif ou non lucratif) pour fournir des services de soins directs et indirects aux ménages pour personnes âgées et aux personnes en situation de handicap (881, 8810). Lorsque des microdonnées sont disponibles au niveau national à cinq chiffres (ce qui va au-delà du niveau maximal

6 Voir UNDESA, *Classification internationale type par industrie, révision 4* (2008), division 88.

de détail à quatre chiffres adopté dans la classification internationale), elles peuvent être croisées avec la variable indiquant que l'activité est exercée au domicile d'un client ou d'un employeur, ce qui réduit le champ d'application à une approximation proche du travail domestique. Toutefois, les microdonnées à ce niveau ne sont disponibles que dans certains pays, ce qui rend cette classification difficile à utiliser pour la comparaison entre pays. Elle n'a donc pas été prise en compte dans l'estimation globale.

Résumé

Bien qu'aucune des approches décrites ci-dessus ne soit susceptible, à elle seule, d'identifier tous les travailleurs domestiques, l'utilisation cumulée des quatre approches, combinée au lieu de travail, permet d'identifier les travailleurs domestiques selon la définition de la convention n° 189 et conformément à la définition statistique des travailleurs domestiques dans la résolution concernant les statistiques sur les relations de travail ⁷. Cette approche combinée tente de saisir à la fois les travailleurs domestiques salariés et les travailleurs domestiques employés par ou via des prestataires de services (qu'ils se déclarent eux-mêmes comme employés ou comme travailleurs indépendants), ainsi que le travail de soins directs et indirects et les autres travaux qui sont compris comme du travail domestique dans divers pays. Le tableau A4.2 résume les principales classifications ou questions utilisées pour chaque approche, les catégories de travailleurs domestiques couvertes, les types d'activités représentées et certaines des limites.

► **Tableau A4.2. Tableau statistique des travailleurs domestiques selon la convention n° 189**

Approche	Branche d'activité	Statut dans l'emploi	Relation avec le chef de famille	Tâche et lieu de travail		Branche (détaillée) et lieu de travail
Classification/question	Utilisé pour estimer les travailleurs domestiques pour les estimations globales					Non inclus
	▶ Division 97 dans la CITI, révision 4	ICSE-93 quand les travailleurs domestiques sont identifiés comme une catégorie indépendante	Composition du ménage: question liée au chef de famille	CITP-08		▶ Division 88 dans la CITI, révision 4
	▶ Division 95 dans la CITI, révision 3.1			▶ Groupe 9111	▶ Groupes : 5322, 5311, 5132 (compte le domicile du client ou de l'employeur comme lieu de travail)	▶ Division 88 dans la CITI, révision 3.1
				▶ Groupes: 5152, 5120, 9214/6113, 8322 (compte le domicile du client ou de l'employeur comme lieu de travail)		
				CITP-88		
	▶ Groupe 9131	▶ Groupes 5131, 5133, 5142 (compte le domicile du client ou de l'employeur comme lieu de travail)	Idéalement, cela nécessite toutefois une information niveau des cinq chiffres qui n'est pas harmonisé au niveau international, mais fait partie de la classification			
	▶ Groupes: 5121, 5122, 6113, 8322 (compte le domicile du client ou de l'employeur comme lieu de travail)					

⁷ Il convient de noter que, pour les présentes estimations, les travailleurs domestiques qui se sont autodéclarés comme travailleurs indépendants (normalement pris en compte dans la catégorie c) de la définition statistique) ont été identifiés et inclus dans les travailleurs domestiques, mais comptés comme des salariés. Ils représentaient 4,7 pour cent du nombre total de travailleurs domestiques, avec une proportion deux fois plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Approche	Branche d'activité	Statut dans l'emploi	Relation avec le chef de famille	Tâche et lieu de travail	Branche (détaillée) et lieu de travail
Statut	Utilisé pour estimer les travailleurs domestiques pour les estimations globales				Non inclus
	Travailleurs domestiques en emploi direct		Emploi direct, ou emploi par ou via des prestataires de services		Emploi par l'intermédiaire d'un tiers limité aux activités de soins à autrui non résidentielles (NACE 88.101 et 88.919 dans le cas de l'Europe)
	Soins directs et indirects		Soins indirects	Soins directs	Soins directs
Activités					
Limites	► Ne reflète pas ceux qui travaillent via des tiers (prestataires de services)		► Les données ne sont pas toujours disponibles au niveau à quatre chiffres		► Portée trop vaste s'il n'existe aucun moyen d'obtenir des informations au niveau à cinq chiffres
			► Portée trop vaste si le lieu de travail n'est pas compté comme étant le domicile du client ou de l'employeur		

Pour améliorer la comparabilité internationale, toutes les estimations par pays sont fondées sur cet ensemble commun et cette combinaison de critères opérationnels (pour autant qu'ils soient disponibles dans les ensembles de données). Par conséquent, les statistiques sont, dans la mesure du possible, comparables entre les pays et les régions, mais les estimations par pays du BIT du nombre de travailleurs domestiques (présentées à l'annexe 5) peuvent différer des estimations nationales lorsqu'elles existent. C'est en particulier le cas si les chiffres officiels nationaux sont basés sur des sources administratives. Les registres administratifs peuvent fournir des informations utiles, mais ont tendance à exclure la grande majorité des travailleurs domestiques occupant un emploi informel ou des travailleurs domestiques sans papiers, notamment dans le cas des travailleurs domestiques migrants ⁸.

Nombre et représentation des pays couverts pour les estimations mondiales et régionales

Pour les estimations mondiales, l'approche ci-dessus pour identifier les travailleurs domestiques a été appliquée aux microdonnées des enquêtes nationales sur les ménages de 145 pays utilisées comme source principale ⁹. Pour 10 pays supplémentaires, pour lesquels les données des enquêtes sur la main-d'œuvre n'étaient pas disponibles, des données provenant de sources secondaires ont été utilisées. Ces 10 pays sont indiqués en rouge dans la liste des sources détaillées à l'annexe 3. Les données des pays pour la dernière année disponible sont présentées à l'annexe 5. Pris ensemble, ces 155 pays représentent 79,9 pour cent des 187 États Membres de l'OIT et 95,4 pour cent de la population active mondiale en 2019 (tableau A4.3).

⁸ En Jordanie, par exemple, selon les statistiques officielles fournies par le ministère du Travail, il y avait 60 803 travailleurs domestiques migrants documentés en 2019. En prenant comme référence l'enquête sur la main-d'œuvre, le nombre total estimé est plus de quatre fois supérieur (220 430), mais vise à inclure tous les travailleurs domestiques (en règle ou non, informels ou formels).

⁹ Les ensembles de microdonnées d'ILOSTAT ont été utilisés dans un grand nombre de pays comme base pour appliquer l'approche décrite dans cette annexe.

L'accès aux microdonnées a permis d'adopter une approche unifiée pour identifier, dans la mesure du possible, tous les travailleurs domestiques. En fin de compte, il a ouvert la voie au croisement de ces données avec d'autres données issues des enquêtes sur les ménages et la main-d'œuvre couvertes par le présent rapport, à savoir l'emploi informel, le temps de travail et les salaires, selon une approche harmonisée unique dans tous les pays.

Tableau A4.3. Couverture de la base de données statistiques de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2019

	Nombre de pays couverts	Couverture des pays (pourcentage)	Couverture de l'emploi (pourcentage)
Monde	155	79,9	95,4
Par grande région et sous-région			
Afrique	44	80,0	90,0
Afrique du Nord	4	57,1	80,0
Afrique subsaharienne	40	83,3	91,7
Amériques	26	78,8	98,6
Amérique latine et Caraïbes	24	77,4	97,7
Amérique du Nord	2	100,0	100,0
États arabes	10	83,3	86,1
Asie et Pacifique	31	72,1	98,0
Asie orientale	5	62,5	96,8
Asie du Sud-Est et Pacifique	17	68,0	97,3
Asie méridionale	9	90,0	99,9
Europe et Asie centrale	44	86,3	87,1
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	29	96,7	99,9
Europe de l'Est	8	80,0	83,1
Asie centrale et occidentale	7	63,6	57,3
Par groupe de revenus des pays			
Pays à faible revenu	23	79,3	88,2
Pays à revenu intermédiaire	83	80,6	96,0
Tranche inférieure	41	80,4	93,4
Tranche supérieure	42	80,8	97,9
Pays à revenu élevé	49	79,0	96,2

Le dénombrement des travailleurs domestiques reste un défi pour les bureaux nationaux de statistiques du monde entier. Bien que les enquêtes sur la main-d'œuvre et les ménages soient généralement fondées sur des échantillons représentatifs de tous les ménages d'un pays et qu'elles saisissent toutes les formes d'emploi – qu'elles soient déclarées ou non, formelles ou informelles –, elles présentent plusieurs faiblesses. Premièrement, dans la plupart des pays, les enquêtes nationales sur la main-d'œuvre ne recueillent pas de données sur les travailleurs domestiques âgés de moins de 15 ans, de sorte que ces estimations se concentrent sur les travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus. Deuxièmement, il existe différentes approches pour identifier les travailleurs domestiques dans les questionnaires. Toutes ne comportent pas la série de questions ou le niveau de détail nécessaires pour appliquer les quatre principales approches complémentaires décrites ci-dessus. Troisièmement, les questions relatives à l'emploi utilisées pour identifier les travailleurs domestiques se concentrent généralement sur l'emploi principal, excluant du champ des estimations le travail domestique effectué en plus de l'emploi principal. Quatrièmement, les enquêtes sont menées par des enquêteurs qui n'ont pas nécessairement reçu la formation adéquate pour identifier le travail domestique, ce qui peut entraîner des erreurs dans le codage des activités des personnes interrogées. Cinquièmement, les sondés eux-mêmes peuvent ne pas se considérer comme des travailleurs domestiques ou ne pas être conscients d'avoir ce statut. C'est particulièrement le cas dans les pays où ils ont tendance à être considérés comme faisant partie de la famille élargie, qu'ils soient ou non réellement parents. Enfin, bien que les enquêtes portent sur l'emploi informel, il est possible que certaines personnes interrogées soient réticentes à révéler leur activité à un fonctionnaire, par exemple par honte ou si elles travaillent dans le cadre d'un statut migratoire irrégulier.

Ces limites impliquent que les présentes estimations sont une évaluation prudente du nombre réel de travailleurs domestiques.

Prévisions mondiales et régionales

Les estimations mondiales du nombre et des proportions de travailleurs domestiques se réfèrent à 2019, aux travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus et dont le travail domestique est l'emploi principal. Les estimations actuelles ont pour année de référence 2019, et les données d'entrée vont de 2009 à 2019, 67 pour cent des pays se référant à 2018 ou 2019. Les données de référence sur l'emploi à partir de 2019 sont dérivées de la série d'estimations modélisées du BIT ¹⁰.

Étant donné que les pays dont les données sont manquantes représentent moins de 5 pour cent de l'emploi mondial, pour chaque indicateur, les estimations mondiales et régionales des proportions (telles que la part des travailleurs domestiques dans l'emploi total ou en pourcentage du total des employés) résultent de la moyenne pondérée des proportions nationales pour la dernière année disponible (comme indiqué à l'annexe 3). Les estimations régionales et mondiales sont pondérées par le dénominateur de l'indicateur considéré, en utilisant les données de 2019 des séries d'estimations modélisées du BIT pour l'emploi total par sexe, statut dans l'emploi et secteur, selon le cas. Lorsque des chiffres absolus sont présentés dans ce rapport, ils font référence à 2019 en multipliant les proportions régionales ou mondiales estimées par les chiffres absolus pour 2019 provenant des estimations modélisées du BIT, selon le cas.

Les groupements régionaux retenus dans ce rapport font référence à deux niveaux – les grandes régions de l'OIT et les grandes sous-régions de l'OIT ¹¹ –, et la classification des pays par groupe de revenus est fondée sur la classification des pays en quatre groupes de la Banque mondiale.

¹⁰ Voir OIT, «Estimations et projections modélisées du BIT: considérations sur les données et approche méthodologique», ILOSTAT. La mise à jour de novembre 2020 a été utilisée dans ce rapport.

¹¹ Voir les groupes de pays par région de l'OIT et groupe de revenus de la Banque mondiale.

► **Annexe 5.** Annexe statistique: nombre de travailleurs domestiques et pourcentage de l'emploi total par sexe (dernière année disponible)

		Nombre de travailleurs domestiques			Pourcentage de l'emploi total			
Régions/ pays/ territoires	Année	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Écart entre les sexes ¹
Afrique Afrique du Nord								
Égypte	2018	457 388	122 783	334 605	1,8	2,6	1,6	1,0
Maroc	2010	130 730	102 905	27 825	1,6	7,6	0,4	7,2
Soudan	2011	1 481	1 481	–	< 0,1	0,1	< 0,1	0,1
Tunisie	2014	19 233	17 043	2 190	0,6	2,4	0,1	2,3
Afrique Afrique subsaharienne								
Afrique du Sud	2019	1 335 343	1 027 575	307 768	8,1	14,1	3,3	10,8
Angola	2009	103 513	90 823	12 690	1,9	3,4	0,4	2,9
Bénin	2011	41 332	34 830	6 501	1,4	2,3	0,5	1,8
Botswana	2012	76 674	55 872	20 802	12,4	19,5	6,2	13,3
Burkina Faso	2018	59 158	44 572	14 586	1,4	2,3	0,6	1,7
Burundi	2013	77 449	18 325	59 124	2,1	0,9	3,6	–2,7
Cabo Verde	2015	7 884	7 714	171	6,6	13,1	0,3	12,8
Cameroun	2014	129 115	96 947	32 168	1,5	2,4	0,7	1,6
Comores	2014	2 549	2 120	429	1,5	3,2	0,4	2,8
Congo	2009	9 639	4 113	5 526	1,9	1,4	2,4	–1,0
Côte d'Ivoire	2017	132 055	113 991	18 064	1,7	3,7	0,4	3,3
Djibouti	2017	3 581	1 729	1 853	4,3	8,4	3,0	5,4
Eswatini	2016	34 898	22 079	12 820	6,6	7,9	5,1	2,7
Éthiopie	2013	1 168 730	862 761	305 968	3,3	5,3	1,6	3,7
Gambie	2018	4 269	2 053	2 217	1,0	1,3	0,8	0,5
Ghana	2015	70 757	44 360	26 397	0,8	0,9	0,6	0,3
Guinée	2019	30 924	29 880	1 044	1,0	2,1	0,1	2,0
Lesotho	2019	87 165	61 413	25 752	16,7	24,9	9,4	15,6
Libéria	2010	56 366	28 006	28 360	5,2	5,2	5,3	–0,1
Madagascar	2015	152 457	99 220	53 236	1,4	1,8	0,9	0,9
Malawi	2013	82 870	50 723	32 148	1,4	1,7	1,1	0,6
Mali	2018	82 906	68 173	14 733	1,4	2,7	0,4	2,2
Maurice	2018	24 365	20 478	3 887	4,5	9,9	1,2	8,7
Mauritanie	2017	43 278	29 657	13 621	5,7	10,4	2,8	7,5
Mozambique	2015	186 213	115 911	70 302	1,9	2,2	1,5	0,7
Namibie	2018	81 895	53 789	28 106	11,3	14,8	7,8	7,0
Niger	2017	16 970	12 238	4 732	0,8	1,9	0,3	1,6

Régions/ pays/ territoires	Année	Nombre de travailleurs domestiques			Pourcentage de l'emploi total			Écart entre les sexes ¹
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Nigéria	2016	313 042	205 278	107 764	0,5	0,7	0,4	0,4
Ouganda	2017	260 286	156 361	103 925	2,9	4,0	2,0	2,0
République démocratique du Congo	2012	191 618	134 369	57 249	0,7	1,0	0,4	0,6
République- Unie de Tanzanie	2014	309 595	225 475	84 120	1,5	2,2	0,8	1,4
Rwanda	2018	226 243	125 283	100 960	7,0	8,9	5,6	3,3
Sénégal	2015	193 242	172 255	20 987	5,3	12,3	0,9	11,3
Seychelles	2019	1 939	1 443	496	4,0	5,9	2,1	3,8
Sierra Leone	2014	34 438	19 330	15 108	4,0	4,2	3,7	0,5
Somalie	2019	25 025	11 715	13 310	2,0	2,9	1,6	1,3
Tchad	2019	15 588	8 471	7 117	0,4	0,4	0,3	0,1
Togo	2017	21 807	17 509	4 298	1,0	1,6	0,4	1,2
Zambie	2018	97 104	62 575	34 528	3,5	5,9	2,0	3,9
Zimbabwe	2019	55 040	21 366	33 674	1,9	1,7	2,1	-0,4
Amériques Amérique latine et Caraïbes								
Argentine	2019	980 027	932 190	47 837	8,1	17,8	0,7	17,1
Bolivie (État plurinational de)	2019	125 051	118 845	6 206	2,3	4,9	0,2	4,7
Brésil	2019	6 276 316	5 781 594	494 722	6,8	14,2	1,0	13,3
Chili	2019	340 460	308 638	31 822	4,0	8,7	0,6	8,1
Colombie	2019	669 113	615 822	53 291	3,2	7,1	0,4	6,7
Costa Rica	2019	161 426	142 243	19 183	7,7	17,2	1,5	15,7
El Salvador	2019	170 000	145 653	24 348	5,8	12,0	1,4	10,6
Équateur	2019	273 043	250 492	22 551	3,5	7,6	0,5	7,1
Guatemala	2019	388 240	353 837	34 403	5,6	15,6	0,7	14,9
Guyana	2018	9 352	5 999	3 353	3,7	6,1	2,2	3,9
Haïti	2012	73 930	48 434	25 496	2,0	3,0	1,2	1,8
Honduras	2017	135 083	117 379	17 704	3,7	8,4	0,8	7,6
Jamaïque	2016	56 433	44 947	11 486	4,9	8,9	1,8	7,1
Mexique	2019	2 374 731	2 163 573	211 158	4,3	10,1	0,6	9,4
Nicaragua	2014	118 707	99 571	19 137	4,4	9,8	1,2	8,6
Panama	2019	88 656	79 123	9 533	4,6	9,9	0,9	9,0
Paraguay	2019	257 520	241 205	16 315	7,6	17,2	0,8	16,4
Pérou	2019	439 340	417 641	21 699	2,4	4,8	0,2	4,6
République dominicaine	2019	319 793	286 924	32 869	6,9	15,2	1,2	14,0
Sainte-Lucie	2019	2 511	2 325	187	3,0	6,0	0,4	5,6
Suriname	2016	4 392	3 527	865	2,3	4,7	0,8	3,9

Régions/ pays/ territoires	Année	Nombre de travailleurs domestiques			Pourcentage de l'emploi total			Écart entre les sexes ¹
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Trinité- et-Tobago	2016	51 230	21 117	30 113	8,4	8,2	8,5	-0,3
Uruguay	2019	122 239	103 151	19 088	7,9	15,0	2,2	12,7
Venezuela (République bolivarienne du)	2017	505 865	436 807	69 058	3,5	7,4	0,8	6,6
Amériques Amérique du Nord								
Canada	2018	802 280	432 626	369 655	4,3	4,9	3,8	1,1
États-Unis	2019	1 909 829	1 691 561	218 268	1,2	2,3	0,3	2,0
États arabes								
Arabie saoudite ²	2019	3 690 719	1 168 606	2 522 113	27,6	45,9	23,3	22,7
Bahreïn ²	2019	86 349	63 203	23 146	14,5	83,8	4,4	79,4
Émirats arabes unis ²	2018	890 032	624 748	265 284	12,3	46,1	4,5	41,6
Iraq	2012	13 331	1 785	11 546	0,2	0,2	0,2	0,0
Jordanie	2019	220 430	51 787	168 643	9,7	15,8	8,6	7,2
Koweït ²	2019	744 845	372 945	371 900	25,4	49,1	17,1	32,0
Liban	2019	125 570	116 167	9 403	7,9	24,0	0,9	23,1
territoire palestinien occupé	2019	728	596	132	0,1	0,4	< 0,1	0,4
Qatar ²	2019	176 956	110 693	66 263	8,4	38,9	3,6	35,2
Yémen	2014	15 505	1 657	13 848	0,4	0,6	0,4	0,2
Asie et Pacifique Asie orientale								
Chine	2014	22 012 023	18 867 919	3 144 104	2,9	5,6	0,7	4,8
Hong-kong (Chine) ²	2019	334 175	331 025	3 150	8,4	16,7	0,2	16,5
Japon	2010	1 140 898	999 107	141 791	1,8	3,6	0,4	3,2
Mongolie	2019	4 166	2 936	1 230	0,4	0,5	0,2	0,3
République de Corée	2019	74 706	72 406	2 300	0,3	0,6	< 0,1	0,6
Asie et Pacifique Asie du Sud-Est et Pacifique								
Australie ²	2019	98 724	91 454	7 270	0,1	0,1	< 0,1	0,1
Brunéi Darussalam	2019	9 784	8 987	796	4,4	10,5	0,6	9,9
Cambodge	2019	67 118	41 441	25 677	0,9	1,1	0,6	0,5
Fidji	2016	9 277	7 830	1 447	2,8	7,2	0,7	6,5
Indonésie	2018	1 228 017	1 036 703	191 314	1,0	2,2	0,3	1,9
Kiribati	2015	1 095	522	573	3,9	4,4	3,6	0,9
Malaisie ²	2019	104 300	91 432	12 468	0,7	1,6	0,1	1,4
Micronésie	2014	1 382	1 056	326	3,9	7,6	1,5	6,2
Myanmar	2019	253 508	71 304	182 204	1,2	0,8	1,4	-0,7

Régions/ pays/ territoires	Année	Nombre de travailleurs domestiques			Pourcentage de l'emploi total			Écart entre les sexes ¹
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Philippines	2018	1 960 129	1 658 673	301 456	5,1	11,0	1,3	9,7
République démocratique populaire lao	2017	24 703	20 768	3 935	1,4	2,5	0,4	2,1
Samoa	2017	945	686	258	2,3	5,0	0,9	4,1
Thaïlande	2018	289 760	199 825	89 935	0,8	1,1	0,4	0,7
Timor-Leste	2013	3 312	1 209	2 103	1,7	1,9	1,7	0,2
Tonga	2018	56	35	21	1,5	2,1	1,0	1,1
Tuvalu	2016	23	7	16	0,6	0,6	0,6	0,0
Viet Nam	2018	250 383	236 057	14 326	0,5	0,9	0,1	0,9
Asie et Pacifique Asie méridionale								
Afghanistan	2017	147 766	11 971	135 795	2,3	0,9	2,7	-1,8
Bangladesh	2017	1 517 932	1 055 183	462 749	2,5	5,7	1,1	4,6
Îles Cook	2019	264	146	118	3,1	3,6	2,5	1,1
Inde	2019	4 764 018	2 870 801	1 893 217	1,3	3,5	0,7	2,9
Iran (République islamique d')	2018	78 472	31 063	47 409	0,3	0,7	0,2	0,5
Maldives	2016	2 376	1 636	740	1,7	2,9	0,9	2,1
Népal	2017	67 029	35 702	31 327	0,9	1,4	0,7	0,6
Pakistan	2018	827 802	458 936	368 866	1,4	3,6	0,8	2,8
Sri Lanka	2018	234 913	85 198	149 715	2,9	3,1	2,8	0,3
Europe et Asie centrale Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest								
Albanie	2019	6 636	6 546	90	0,5	1,2	< 0,1	1,2
Allemagne ²	2018	217 900	205 300	12 600	0,5	1,1	0,1	1,0
Autriche	2018	7 876	6 856	1 019	0,2	0,3	< 0,1	0,3
Belgique	2018	1 616	1 193	423	< 0,1	0,1	< 0,1	-
Bosnie- Herzégovine	2019	2 752	2 622	129	0,3	0,9	< 0,1	0,8
Croatie	2018	1 019	903	117	0,1	0,1	< 0,1	0,1
Danemark	2018	1 931	1 867	64	0,1	0,1	< 0,1	0,1
Espagne	2017	615 479	538 978	76 500	3,3	6,3	0,7	5,6
Estonie	2017	205	86	118	< 0,1	< 0,1	< 0,1	-
Finlande	2018	8 195	5 946	2 249	0,3	0,5	0,2	0,3
France	2018	370 362	343 467	26 895	1,4	2,6	0,2	2,4
Grèce	2018	29 828	28 954	874	0,8	1,8	< 0,1	1,8
Irlande	2018	8 535	7 800	735	0,4	0,8	0,1	0,7
Italie	2017	763 434	668 059	95 375	3,3	6,9	0,7	6,2
Kosovo ³	2019	664	165	499	0,2	0,2	0,2	0,0
Lettonie	2018	128	128	-	< 0,1	< 0,1	< 0,1	-
Lituanie	2018	1 793	1 268	525	0,1	0,2	0,1	0,1
Luxembourg	2018	5 592	5 300	292	2,0	4,1	0,2	3,9

Régions/ pays/ territoires	Année	Nombre de travailleurs domestiques			Pourcentage de l'emploi total			Écart entre les sexes ¹
		Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Macédoine du Nord	2019	2 542	2 324	217	0,3	0,7	< 0,1	0,7
Malte	2018	2 136	1 833	303	0,9	1,9	0,2	1,7
Monténégro	2019	889	716	173	0,4	0,7	0,1	0,5
Norvège	2018	834	504	330	< 0,1	< 0,1	< 0,1	–
Pays-Bas	2018	12 397	11 329	1 068	0,1	0,3	< 0,1	0,3
Portugal	2018	108 763	106 066	2 696	2,2	4,5	0,1	4,3
Royaume-Uni	2018	48 134	33 668	14 466	0,1	0,2	0,1	0,1
Serbie	2019	16 854	14 365	2 489	0,6	1,1	0,2	1,0
Slovénie	2018	152	152	–	< 0,1	< 0,1	< 0,1	–
Suède	2017	876	815	61	< 0,1	< 0,1	< 0,1	–
Suisse ²	2018	50 200	43 900	6 300	1,1	2,0	0,3	1,8
Europe et Asie centrale Europe de l'Est								
Bulgarie	2018	11 854	8 624	3 231	0,4	0,6	0,2	0,4
Fédération de Russie	2019	162 046	132 900	29 145	0,2	0,4	0,1	0,3
Hongrie	2018	3 756	2 260	1 496	0,1	0,1	0,1	0,1
Pologne	2018	27 774	25 748	2 025	0,2	0,3	< 0,1	0,3
République de Moldova	2018	2 894	2 664	230	0,4	0,7	0,1	0,6
Roumanie	2018	50 534	39 180	11 354	0,6	1,0	0,2	0,8
Slovaquie	2018	3 692	3 456	236	0,1	0,3	< 0,1	0,3
Tchéquie	2018	38 189	28 909	9 280	0,7	1,2	0,3	0,9
Europe et Asie centrale Asie centrale et occidentale								
Arménie	2019	5 291	3 671	1 619	0,5	0,8	0,3	0,5
Chypre	2018	13 933	13 094	839	3,4	6,9	0,4	6,5
Géorgie	2019	17 995	17 829	166	1,1	2,2	< 0,1	2,2
Israël	2017	68 552	59 621	8 931	1,8	3,3	0,4	2,9
Kirghizistan	2018	8 973	6 591	2 382	0,4	0,7	0,2	0,6
Tadjikistan	2009	119 815	22 496	97 319	6,1	3,1	7,9	–4,8
Türkiye	2018	181 395	169 473	11 923	0,6	1,9	0,1	1,8

– = nul ou négligeable.

¹ L'écart entre les sexes est la différence entre la proportion de travailleuses domestiques dans l'emploi total des femmes et la proportion correspondante pour les hommes.

² Basé sur des sources secondaires de données (résultats d'enquêtes publiées et dossiers administratifs).

³ Telle que définie par la résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies n° 1244 de 1999.

Note: À l'exception des 10 pays pour lesquels les chiffres sont issus des sources secondaires (voir annexe 3), toutes les estimations sont fondées sur l'ensemble et la combinaison de critères opérationnels selon les quatre approches présentées à l'annexe 4. Par conséquent, les statistiques sont, dans la mesure du possible, comparables d'un pays et d'une région à l'autre, mais les estimations par pays du BIT du nombre de travailleurs domestiques figurant dans ce tableau peuvent différer des estimations nationales, lorsqu'elles existent. C'est notamment le cas si les chiffres officiels nationaux sont fondés sur des sources administratives.

► Annexe 6. Estimations mondiales et régionales: chiffres absolus et pourcentages

► **Tableau A6.1. Nombre de travailleurs domestiques et leur part dans l'emploi total et parmi l'ensemble des salariés, par sexe et par région, 2019**

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Part des travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Part des travailleurs domestiques parmi les salariés (pourcentage)		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Monde	75 630	57 656	17 973	2,3	4,5	0,9	4,5	8,8	1,7
– Sans la Chine	53 749	38 943	14 806	2,1	4,1	0,9	3,9	7,4	1,7
Afrique	9 608	6 568	3 041	2,1	3,3	1,2	7,3	15,8	3,4
Afrique du Nord	915	433	482	1,4	3,2	0,9	2,1	4,7	1,5
Afrique subsaharienne	8 693	6 135	2 558	2,2	3,4	1,2	9,2	18,2	4,2
Amériques	17 612	15 677	1 935	3,7	7,7	0,7	5,1	10,0	1,0
Amérique latine et Caraïbes	14 844	13 524	1 320	5,1	11,3	0,8	8,4	17,8	1,3
Amérique du Nord	2 768	2 153	615	1,5	2,6	0,6	1,7	2,7	0,7
États arabes	6 586	2 412	4 175	12,3	32,4	9,0	14,8	34,6	10,6
Asie et Pacifique	38 304	30 022	8 282	2,0	4,4	0,7	4,6	10,0	1,5
– Sans la Chine	16 424	11 309	5 115	1,4	3,3	0,6	3,5	7,3	1,6
Asie orientale	24 308	20 881	3 427	2,7	5,3	0,7	5,2	10,7	1,2
– Sans la Chine	2 428	2 168	260	1,9	3,8	0,4	0,0	0,0	0,0
Asie du Sud-Est et Pacifique	4 810	3 873	937	1,4	2,6	0,5	2,8	5,8	0,9
Asie méridionale	9 186	5 268	3 918	1,4	3,6	0,8	4,8	13,1	2,5
Europe et Asie centrale	3 518	2 978	540	0,8	1,6	0,2	1,0	1,9	0,3
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	2 356	2 101	255	1,1	2,2	0,2	1,3	2,5	0,3
Europe de l'Est	363	295	68	0,3	0,5	0,1	0,3	0,5	0,1
Asie centrale et occidentale	799	582	218	1,1	2,1	0,5	1,6	3,2	0,8

Note: Les estimations du nombre total de travailleurs domestiques reposent sur les données de 155 pays représentant 95,4 pour cent de l'emploi mondial (voir annexe 3 pour la liste des pays et des sources et annexe 4 pour la méthodologie).

Tableau A6.2. Nombre de travailleurs domestiques et leur part dans l'emploi total et parmi l'ensemble des salariés, par sexe et par groupe de revenus du pays, 2019

	Nombre de travailleurs domestiques (milliers)			Part des travailleurs domestiques dans l'emploi total (pourcentage)			Part des travailleurs domestiques parmi les salariés (pourcentage)		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Monde	75 630	57 656	17 973	2,3	4,5	0,9	4,5	8,8	1,7
Faible revenu	5 259	3 280	1 979	2,1	3,0	1,4	9,9	20,1	5,3
Revenu intermédiaire	56 941	45 763	11 178	2,3	5,0	0,7	5,1	11,2	1,5
Tranche inférieure	16 773	11 014	5 760	1,6	3,5	0,8	4,9	11,8	2,2
Tranche supérieure	40 168	34 749	5 418	2,9	5,9	0,7	5,2	11,1	1,2
Revenu élevé	13 430	8 614	4 816	2,2	3,3	1,4	2,6	3,6	1,6

Note: Voir tableau A6.1.

Tableau A6.3. Nombre de travailleurs domestiques dans l'emploi informel et leur part dans l'emploi informel, par sexe et par région, 2019

	Nombre de travailleurs domestiques dans l'emploi informel (milliers)			Part des travailleurs domestiques dans l'emploi informel (pourcentages)		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Monde	61 409	45 830	15 579	81,2	79,5	86,7
– Sans la Chine	42 312	29 531	12 782	78,7	75,8	86,3
Afrique	8 806	5 969	2 836	91,6	90,9	93,3
Afrique du Nord	854	391	464	93,3	90,3	96,1
Afrique subsaharienne	7 951	5 579	2 373	91,5	90,9	92,8
Amériques	11 374	10 391	983	64,6	66,3	50,8
Amérique latine et Caraïbes	10 728	9 846	882	72,3	72,8	66,8
Amérique du Nord	646	545	101	23,3	25,3	16,4
États arabes	6 568	2 404	4 164	99,7	99,7	99,7
Asie et Pacifique	32 307	25 105	7 201	84,3	83,6	87,0
– Sans la Chine	13 209	8 806	4 403	80,4	77,9	86,1
Asie orientale	20 107	17 214	2 893	82,7	82,4	84,4
– Sans la Chine	1 010	915	95	41,6	42,2	36,6
Asie du Sud-Est et Pacifique	3 428	2 750	678	71,3	71,0	72,3
Asie méridionale	8 771	5 141	3 630	95,5	97,6	92,7
Europe et Asie centrale	2 354	1 960	394	66,9	65,8	73,0
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	1 519	1 367	151	64,4	65,1	59,4
Europe de l'Est	187	152	35	51,4	51,4	51,6
Asie centrale et occidentale	649	441	208	81,3	75,9	95,7

Note: Les estimations de l'emploi informel des travailleurs domestiques sont basées sur les données de 138 pays représentant 91,8 pour cent de l'emploi mondial. Les estimations de l'emploi informel suivent la définition harmonisée de l'OIT. Les travailleurs sont considérés comme employés informels si leur employeur ne cotise pas à la sécurité sociale en leur nom ou, en cas de réponse manquante à la question de l'enquête sur les ménages selon laquelle l'employeur ne cotise pas, s'ils ne bénéficient pas de congés annuels payés ou de congés de maladie. Dans le cas des travailleurs domestiques indépendants, il s'agit d'un emploi informel si leur activité (unité économique) est une entreprise privée non constituée en société, sans système de comptabilité officiel ou non enregistrée auprès des autorités nationales compétentes.

► Annexe 7. Emploi des travailleurs domestiques: direct (par les ménages) et indirect (par ou via des prestataires de services) (pays sélectionnés)

		Nombre de travailleurs domestiques			Répartition entre l'emploi direct et indirect (pourcentage)	
		Total	Direct	Indirect	Direct	Indirect
Afrique						
Afrique du Sud (2019)	Total	1 335 343	1 306 977	28 366	97,9	2,1
	Femmes	1 027 575	1 006 595	20 980	98,0	2,0
	Hommes	307 768	300 382	7 386	97,6	2,4
Botswana (2012)	Total	76 674	46 624	30 050	60,8	39,2
	Femmes	55 872	30 353	25 519	54,3	45,7
	Hommes	20 802	16 271	4 531	78,2	21,8
Burkina Faso (2018)	Total	59 158	41 080	18 078	69,4	30,6
	Femmes	44 572	31 372	13 200	70,4	29,6
	Hommes	14 586	9 708	4 878	66,6	33,4
Cameroun (2014)	Total	129 115	122 297	6 818	94,7	5,3
	Femmes	96 947	93 123	3 824	96,1	3,9
	Hommes	32 168	29 174	2 994	90,7	9,3
Comores (2014)	Total	2 549	1 860	689	73,0	27,0
	Femmes	2 120	1 468	652	69,2	30,8
	Hommes	429	392	37	91,4	8,6
Côte d'Ivoire (2017)	Total	132 055	130 745	1 310	99,0	1,0
	Femmes	113 991	113 929	62	99,9	0,1
	Hommes	18 064	16 815	1 249	93,1	6,9
Égypte (2018)	Total	457 388	181 313	276 075	39,6	60,4
	Femmes	122 783	61 627	61 156	50,2	49,8
	Hommes	334 605	119 687	214 918	35,8	64,2
Eswatini (2016)	Total	34 898	4 364	30 534	12,5	87,5
	Femmes	22 079	2 562	19 517	11,6	88,4
	Hommes	12 820	1 802	11 018	14,1	85,9
Éthiopie (2013)	Total	1 168 730	1 125 124	43 606	96,3	3,7
	Femmes	862 761	834 011	28 750	96,7	3,3
	Hommes	305 968	291 112	14 856	95,1	4,9
Ghana (2015)	Total	70 757	59 604	11 153	84,2	15,8
	Femmes	44 360	38 747	5 613	87,3	12,7
	Hommes	26 397	20 857	5 540	79,0	21,0
Guinée (2019)	Total	30 924	24 686	6 238	79,8	20,2
	Femmes	29 880	23 642	6 238	79,1	20,9
	Hommes	1 044	1 044	0	100,0	0,0
Malawi (2013)	Total	82 870	73 294	9 576	88,4	11,6
	Femmes	50 723	44 833	5 890	88,4	11,6
	Hommes	32 148	28 461	3 687	88,5	11,5

		Nombre de travailleurs domestiques			Répartition entre l'emploi direct et indirect (pourcentage)	
		Total	Direct	Indirect	Direct	Indirect
Mali (2018)	Total	82 906	63 546	19 360	76,6	23,4
	Femmes	68 173	55 126	13 047	80,9	19,1
	Hommes	14 733	8 420	6 313	57,2	42,8
Namibie (2018)	Total	81 895	71 807	10 088	87,7	12,3
	Femmes	53 789	46 704	7 085	86,8	13,2
	Hommes	28 106	25 103	3 003	89,3	10,7
Niger (2017)	Total	16 970	5 203	11 767	30,7	69,3
	Femmes	12 238	2 026	10 212	16,6	83,4
	Hommes	4 732	3 177	1 555	67,1	32,9
Nigéria (2016)	Total	313 042	253 813	59 229	81,1	18,9
	Femmes	205 278	166 147	39 131	80,9	19,1
	Hommes	107 764	87 666	20 098	81,3	18,7
Ouganda (2017)	Total	260 286	257 177	3 109	98,8	1,2
	Femmes	156 361	155 504	857	99,5	0,5
	Hommes	103 925	101 674	2 251	97,8	2,2
République-Unie de Tanzanie	Total	309 595	297 553	12 042	96,1	3,9
	Femmes	225 475	214 553	10 922	95,2	4,8
	Hommes	84 120	83 000	1 120	98,7	1,3
Rwanda (2018)	Total	226 243	223 090	3 153	98,6	1,4
	Femmes	125 283	124 263	1 020	99,2	0,8
	Hommes	100 960	98 827	2 133	97,9	2,1
Sénégal (2015)	Total	193 242	146 307	46 935	75,7	24,3
	Femmes	172 255	130 354	41 901	75,7	24,3
	Hommes	20 987	15 953	5 034	76,0	24,0
Seychelles (2019)	Total	1 939	756	1 183	39,0	61,0
	Femmes	1 443	441	1 002	30,6	69,4
	Hommes	496	315	181	63,5	36,5
Sierra Leone (2014)	Total	34 438	30 271	4 167	87,9	12,1
	Femmes	19 330	16 574	2 756	85,7	14,3
	Hommes	15 108	13 697	1 411	90,7	9,3
Togo (2017)	Total	21 807	12 817	8 990	58,8	41,2
	Femmes	17 509	11 906	5 603	68,0	32,0
	Hommes	4 298	912	3 386	21,2	78,8
Tunisie (2014)	Total	19 233	13 989	5 244	72,7	27,3
	Femmes	17 043	13 989	3 054	82,1	17,9
	Hommes	-	-	-	-	-
Zambie (2018)	Total	97 104	73 112	23 992	75,3	24,7
	Femmes	62 575	46 835	15 740	74,8	25,2
	Hommes	34 528	26 277	8 251	76,1	23,9

		Nombre de travailleurs domestiques			Répartition entre l'emploi direct et indirect (pourcentage)	
		Total	Direct	Indirect	Direct	Indirect
Amériques						
Argentine (2019)	Total	980 027	925 465	54 562	94,4	5,6
	Femmes	932 190	886 812	45 378	95,1	4,9
	Hommes	47 837	38 653	9 184	80,8	19,2
Brésil (2019)	Total	6 276 316	6 251 616	24 700	99,6	0,4
	Femmes	5 781 594	5 763 283	18 311	99,7	0,3
	Hommes	494 722	488 333	6 389	98,7	1,3
Équateur (2019)	Total	273 043	216 614	56 429	79,3	20,7
	Femmes	250 492	205 169	45 323	81,9	18,1
	Hommes	22 551	11 445	11 106	50,8	49,2
El Salvador (2019)	Total	170 000	164 812	5 188	96,9	3,1
	Femmes	145 653	143 337	2 316	98,4	1,6
	Hommes	24 348	21 475	2 873	88,2	11,8
États-Unis (2019)	Total	1 909 829	820 755	1 089 074	43,0	57,0
	Femmes	1 691 561	746 692	944 869	44,1	55,9
	Hommes	218 268	74 062	144 206	33,9	66,1
Guyana (2018)	Total	9 352	7 997	1 355	85,5	14,5
	Femmes	5 999	4 786	1 213	79,8	20,2
	Hommes	3 353	3 210	143	95,7	4,3
Honduras (2017)	Total	135 083	126 343	8 740	93,5	6,5
	Femmes	117 379	108 639	8 740	92,6	7,4
	Hommes	17 704	17 704	0	100,0	0,0
Jamaïque (2016)	Total	56 433	54 744	1 689	97,0	3,0
	Femmes	44 947	43 846	1 101	97,6	2,4
	Hommes	11 486	10 898	588	94,9	5,1
Pérou (2019)	Total	439 340	439 082	258	99,9	0,1
	Femmes	417 641	417 641	0	100,0	0,0
	Hommes	21 699	21 441	258	98,8	1,2
République dominicaine (2019)	Total	319 793	262 907	56 886	82,2	17,8
	Femmes	286 924	241 130	45 794	84,0	16,0
	Hommes	32 869	21 777	11 092	66,3	33,7
Suriname (2016)	Total	4 392	2 359	2 033	53,7	46,3
	Femmes	3 527	1 494	2 033	42,4	57,6
	Hommes	865	865	0	100,0	0,0
Uruguay (2019)	Total	122 239	104 508	17 731	85,5	14,5
	Femmes	103 151	92 944	10 207	90,1	9,9
	Hommes	19 088	11 564	7 524	60,6	39,4

		Nombre de travailleurs domestiques			Répartition entre l'emploi direct et indirect (pourcentage)	
		Total	Direct	Indirect	Direct	Indirect
États arabes						
Émirats arabes unis (2018)	Total	890 032	882 835	7 197	99,2	0,8
	Femmes	624 748	618 431	6 317	99,0	1,0
	Hommes	265 284	264 404	880	99,7	0,3
Iraq (2012)	Total	13 331	12 180	1 151	91,4	8,6
	Femmes	1 785	1 185	600	66,4	33,6
	Hommes	11 546	10 995	551	95,2	4,8
Liban (2019)	Total	125 570	124 226	1 344	98,9	1,1
	Femmes	116 167	115 116	1 051	99,1	0,9
	Hommes	9 403	9 110	293	96,9	3,1
Yémen (2014)	Total	15 505	15 311	194	98,7	1,3
	Femmes	1 657	1 520	137	91,7	8,3
	Hommes	13 848	13 792	56	99,6	0,4
Asie et Pacifique						
Bangladesh (2017)	Total	1 517 932	1 252 761	265 171	82,5	17,5
	Femmes	1 055 183	960 708	94 475	91,0	9,0
	Hommes	462 749	292 053	170 696	63,1	36,9
Brunéi Darussalam (2019)	Total	9 784	9 585	199	98,0	2,0
	Femmes	8 987	8 789	198	97,8	2,2
	Hommes	796	796	0	100,0	0,0
Cambodge (2019)	Total	67 118	38 045	29 073	56,7	43,3
	Femmes	41 441	25 111	16 330	60,6	39,4
	Hommes	25 677	12 934	12 743	50,4	49,6
Îles Cook (2019)	Total	264	195	69	73,9	26,1
	Femmes	146	110	36	75,3	24,7
	Hommes	118	85	33	72,0	28,0
Iran (République islamique d') (2018)	Total	78 472	40 119	38 353	51,1	48,9
	Femmes	31 063	24 364	6 699	78,4	21,6
	Hommes	47 409	15 755	31 654	33,2	66,8
Japon (2010)	Total	1 140 898	1 015 517	125 381	89,0	11,0
	Femmes	999 107	899 590	99 517	90,0	10,0
	Hommes	141 791	115 927	25 864	81,8	18,2
Kiribati (2015)	Total	1 095	479	616	43,7	56,3
	Femmes	522	299	223	57,3	42,7
	Hommes	573	180	393	31,4	68,6
Maldives (2016)	Total	2 376	1 976	400	83,2	16,8
	Femmes	1 636	1 401	235	85,6	14,4
	Hommes	740	575	165	77,7	22,3
Mongolie (2019)	Total	4 166	2 570	1 596	61,7	38,3
	Femmes	2 936	1 340	1 596	45,6	54,4
	Hommes	1 230	1 230	0	100,0	0,0

		Nombre de travailleurs domestiques			Répartition entre l'emploi direct et indirect (pourcentage)	
		Total	Direct	Indirect	Direct	Indirect
Myanmar (2019)	Total	253 508	94 705	158 803	37,4	62,6
	Femmes	71 304	55 798	15 506	78,3	21,7
	Hommes	182 204	38 907	143 297	21,4	78,6
Népal (2017)	Total	67 029	32 971	34 058	49,2	50,8
	Femmes	35 702	20 172	15 530	56,5	43,5
	Hommes	31 327	12 798	18 529	40,9	59,1
Samoa (2017)	Total	945	838	107	88,7	11,3
	Femmes	686	600	86	87,5	12,5
	Hommes	258	238	20	92,2	7,8
Sri Lanka (2018)	Total	234 913	181 635	53 278	77,3	22,7
	Femmes	85 198	71 173	14 025	83,5	16,5
	Hommes	149 715	110 462	39 253	73,8	26,2
Thaïlande (2018)	Total	289 760	191 119	98 641	66,0	34,0
	Femmes	199 825	156 325	43 500	78,2	21,8
	Hommes	89 935	34 794	55 141	38,7	61,3
Timor-Leste (2013)	Total	3 312	408	2 904	12,3	87,7
	Femmes	1 209	231	978	19,1	80,9
	Hommes	2 103	178	1 925	8,5	91,5
Tonga (2018)	Total	56	27	29	48,2	51,8
	Femmes	35	20	15	57,1	42,9
	Hommes	21	7	14	33,3	66,7
Viet Nam (2018)	Total	250 383	201 936	48 447	80,7	19,3
	Femmes	236 057	192 257	43 800	81,4	18,6
	Hommes	14 326	9 679	4 647	67,6	32,4
Europe et Asie centrale						
Bosnie-Herzégovine (2019)	Total	2 752	1 820	932	66,1	33,9
	Femmes	2 622	1 691	931	64,5	35,5
	Hommes	129	129	0	100,0	0,0
Kirghizistan (2018)	Total	8 973	3 081	5 892	34,3	65,7
	Femmes	6 591	1 881	4 710	28,5	71,5
	Hommes	2 382	1 200	1 182	50,4	49,6
Macédoine du Nord (2019)	Total	2 542	596	1 946	23,4	76,6
	Femmes	2 324	489	1 835	21,0	79,0
	Hommes	217	107	110	49,3	50,7
Serbie (2019)	Total	16 854	12 170	4 684	72,2	27,8
	Femmes	14 365	10 019	4 346	69,7	30,3
	Hommes	2 489	2 151	338	86,4	13,6

– = nul ou négligeable.

Note: Des sources détaillées sont disponibles à l'annexe 3. Pour une description de la méthode utilisée pour classer les travailleurs domestiques entre ceux qui sont employés directement par les ménages («emploi direct») et ceux qui sont employés par ou via des prestataires de services («emploi indirect»), voir annexe 4.

► **Annexe 8. Travailleurs domestiques logés au sein du ménage et non logés (pourcentage du total des travailleurs domestiques)**

	Travailleurs domestiques logés au sein du ménage				Travailleurs domestiques non logés au sein du ménage		
	Total	Femmes	Hommes	Écart entre les sexes (femmes – hommes, points de pourcentage)	Total	Femmes	Hommes
Afrique							
Angola	0,3	0,3	–	0,3	99,7	99,7	100,0
Burkina Faso	32,2	39,4	11,0	28,4	67,8	60,6	89,0
Burundi	77,9	76,3	78,3	–1,9	22,1	23,7	21,7
Cabo Verde	6,9	7,1	–	7,1	93,1	92,9	100,0
Cameroun	11,3	8,6	19,2	–10,6	88,7	91,4	80,8
Comores	1,9	–	10,9	–10,9	98,1	100,0	89,1
Côte d'Ivoire	53,9	59,7	16,1	43,6	46,1	40,3	83,9
Égypte	0,6	2,1	0,1	2,0	99,4	97,9	99,9
Eswatini	12,4	11,3	14,0	–2,7	87,6	88,7	86,0
Éthiopie	28,8	21,0	51,0	–30,0	71,2	79,0	49,0
Gambie	37,4	38,9	35,6	3,3	62,6	61,1	64,4
Ghana	6,2	6,8	5,5	1,3	93,8	93,2	94,5
Guinée	18,3	17,8	37,2	–19,3	81,7	82,2	62,8
Mali	62,2	67,8	37,3	30,5	37,8	32,2	62,7
Mauritanie	18,3	9,2	32,8	–23,6	81,7	90,8	67,2
Namibie	22,7	21,6	24,9	–3,3	77,3	78,4	75,1
Nigéria	31,8	48,9	5,6	43,3	68,2	51,1	94,4
Ouganda	70,6	66,0	79,6	–13,6	29,4	34,0	20,4
République démocratique du Congo	11,1	9,6	14,5	–4,9	88,9	90,4	85,5
République-Unie de Tanzanie	76,6	72,9	86,0	–13,1	23,4	27,1	14,0
Rwanda	81,6	85,3	75,2	10,1	18,4	14,7	24,8
Sénégal	15,9	16,5	10,5	6,0	84,1	83,5	89,5
Tchad	21,8	9,1	37,3	–28,2	78,2	90,9	62,7
Togo	46,9	56,4	13,2	43,2	53,1	43,6	86,8
Tunisie	6,6	7,4	–	7,4	93,4	92,6	100,0

	Travailleurs domestiques logés au sein du ménage				Travailleurs domestiques non logés au sein du ménage		
	Écart entre les sexes (femmes – hommes, points de pourcentage)						
	Total Femmes	Hommes			Total Femmes	Hommes	
Amérique latine et Caraïbes							
Argentine	1,1	1,1	0,9	0,2	98,9	98,9	99,1
Bolivie (État plurnational de)	7,5	7,7	2,1	5,7	92,5	92,3	97,9
Brésil	1,0	1,0	1,3	-0,4	99,0	99,0	98,7
Chili	12,3	13,2	3,2	10,0	87,7	86,8	96,8
Colombie	13,5	12,2	28,9	-16,7	86,5	87,8	71,1
Costa Rica	3,5	4,0	-	4,0	96,5	96,0	100,0
El Salvador	1,7	2,0	0,3	1,7	98,3	98,0	99,7
Équateur	2,2	2,3	1,6	0,7	97,8	97,7	98,4
Guatemala	2,4	2,7	-	2,7	97,6	97,3	100,0
Haïti	36,0	34,2	40,1	-5,8	64,0	65,8	59,9
Honduras	18,0	20,7	-	20,7	82,0	79,3	100,0
Jamaïque	10,4	12,5	1,8	10,8	89,6	87,5	98,2
Mexique	3,7	3,5	5,1	-1,6	96,3	96,5	94,9
Panama	15,2	15,8	10,7	5,1	84,8	84,2	89,3
Paraguay	7,8	8,2	2,3	5,9	92,2	91,8	97,7
Pérou	7,7	7,9	3,7	4,2	92,3	92,1	96,3
Sainte-Lucie	0,7	0,8	-	0,8	99,3	99,2	100,0
Trinité-et-Tobago	0,4	0,9	-	0,9	99,6	99,1	100,0
Uruguay	0,3	0,4	-	0,4	99,7	99,6	100,0
République bolivarienne du Venezuela	1,9	1,9	2,0	-0,1	98,1	98,1	98,0
États arabes							
Émirats arabes unis	92,5	97,1	82,9	14,2	7,5	2,9	17,1
Jordanie	24,8	91,3	0,2	91,1	75,2	8,7	99,8
Liban	79,7	88,1	7,0	81,1	20,3	11,9	93,0
Yémen	7,0	24,8	4,9	19,9	93,0	75,2	95,1
Asie et Pacifique							
Bangladesh	8,8	11,5	3,1	8,4	91,2	88,5	96,9
Cambodge	6,1	8,6	1,9	6,7	93,9	91,4	98,1
Inde	8,7	4,6	14,2	-9,6	91,3	95,4	85,8
Indonésie	31,7	33,6	21,2	12,4	68,3	66,4	78,8
Népal	9,8	9,7	10,2	-0,5	90,2	90,3	89,8
Pakistan	13,5	1,7	27,2	-25,5	86,5	98,3	72,8
Philippines	25,3	27,2	14,6	12,7	74,7	72,8	85,4
Europe et Asie centrale							
Arménie	1,4	2,1	-	2,1	98,6	97,9	100,0
Türkiye	6,2	6,4	4,1	2,3	93,8	93,6	95,9

- = nul ou négligeable.

Note: Les sources détaillées sont disponibles à l'annexe 3, et la méthode d'identification des travailleurs domestiques résidents, à l'annexe 4.

► Annexe 9. Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail

► **Tableau A9.1. Couverture des travailleurs domestiques par les lois sur le temps de travail, le salaire minimum et la protection de la maternité, par pays, 2020**

	Portée	Temps de travail			Salaire minimum		Protection de la maternité	
		Heures hebdomadaires	Repos hebdomadaire	Congé annuel	Salaire minimum	Paiement en nature de maternité	Congé	Prestations en espèces
Afrique								
Afrique du Nord								
Algérie	1	1	1	1	1	1	1	1
Égypte	4	3	3	3	3	3	3	3
Maroc	2	2	1	1	2	1	1	1
Afrique subsaharienne								
Afrique du Sud	3	1	1	1	2	2	1	1
Angola (logés au sein du ménage)	3	2	1	1	2	2	1	1
Angola (non logés)	3	1	1	1	2	2	1	1
Botswana	3	2	1	1	2	2	1	1
Burkina Faso	3	1	1	1	1	1	1	1
Cabo Verde	3	1	1	1	1	2	1	1
Côte d'Ivoire	1	2	1	1	1	1	1	1
Éthiopie	4	3	3	3	3	3	3	3
Ghana	3	3	2	1	1	1	1	1
Guinée	1	1	1	1	1	2	1	1
Kenya	1	1	1	1	1	2	1	1
Madagascar	1	1	1	1	1	2	1	1
Mali	3	3	1	1	1	2	1	1
Maurice	3	2	1	2	1	1	2	2
Mauritanie	3	2	1	9	1	2	1	1
Mozambique	3	1	1	1	3	3	1	1
Namibie	3	1	1	1	1	1	1	1
Niger	3	1	1	1	1	2	1	1
République-Unie de Tanzanie (continentale)	1	1	1	1	1	2	1	1
Sénégal	3	2	1	1	1	2	1	1
Seychelles	3	1	1	3	1	1	1	1
Togo	3	2	1	2	1	2	1	1
Zimbabwe	1	1	1	2	1	1	1	1
Amériques								
Amérique latine et Caraïbes								
Argentine (logés au sein du ménage)	2	1	1	1	1	1	1	2
Argentine (non logés)	2	1	1	1	1	1	1	2

	Portée	Temps de travail			Salaire minimum		Protection de la maternité	
		Heures hebdomadaires	Repos hebdomadaire	Congé annuel	Salaire minimum	Paiement en nature	Congé de maternité	Prestations en espèces
Barbade	3	3	3	1	1	1	1	1
Belize	3	1	1	1	2	2	1	2
Bolivie (État plurinational de) (logés au sein du ménage)	2	2	1	1	1	1	1	3
Bolivie (État plurinational de) (non logés)	2	2	1	1	1	1	1	3
Brésil	3	1	1	1	1	1	1	1
Chili (logés au sein du ménage)	3	2	1	1	1	1	1	1
Chili (non logés)	3	1	1	1	1	1	1	1
Colombie (logés au sein du ménage)	3	2	1	1	1	2	1	1
Colombie (non logés)	3	1	1	1	1	2	1	1
Costa Rica	3	1	1	1	2	1	1	1
El Salvador	3	3	1	1	3	3	1	2
Équateur	1	1	1	1	1	1	1	1
Grenada	3	2	1	1	1	2	2	1
Guatemala	3	3	2	1	1	2	1	3
Guyana	3	2	2	1	1	1	1	1
Honduras	3	3	1	1	3	3	1	3
Jamaïque	3	2	1	1	1	1	2	2
Mexique (logés au sein du ménage)	3	1	1	1	1	2	1	1
Mexique (non logés)	3	1	1	1	1	2	1	1
Nicaragua	3	3	1	1	1	2	1	1
Panama	3	3	1	1	2	2	1	1
Paraguay (logés au sein du ménage)	3	1	1	1	1	2	1	1
Paraguay (non logés)	3	1	1	1	1	2	1	1
Pérou	3	1	1	1	1	1	1	1
République dominicaine	3	3	1	1	3	3	3	3
Trinité-et-Tobago	3	2	1	1	1	1	1	1
Uruguay (logés au sein du ménage)	2	1	1	1	1	2	1	1
Uruguay (non logés)	2	1	1	1	1	2	1	1
Venezuela (République bolivarienne du)	1	1	1	1	1	2	1	1
Amérique du Nord								
Canada	9	9	9	9	9	9	9	9
États-Unis	1	1	9	9	1	1	3	3

	Portée	Temps de travail		Salaire minimum		Protection de la maternité		
		Heures hebdomadaires	Repos hebdomadaire	Congé annuel	Salaire minimum	Paiement en nature	Congé de maternité	Prestations en espèces
États arabes								
Arabie saoudite	2	3	1	2	3	3	3	3
Bahreïn	3	3	3	1	3	3	3	3
Émirats arabes unis	2	2	1	1	3	3	3	3
Jordanie	2	1	1	1	3	9	3	3
Koweït	2	2	1	2	2	1	3	3
Liban ¹	4	3	2	2	3	3	3	3
Qatar	2	2	1	1	1	1	3	3
Yémen	4	3	3	3	3	3	3	3
Asie et Pacifique								
Asie orientale								
Chine	4	3	3	3	3	3	3	3
Chine (sous contrat)	1	1	1	1	1	1	1	1
Hong-kong (Chine) (logés au sein du ménage)	1	3	1	1	3	3	1	9
Hong-kong (Chine) (non logés)	1	3	1	1	1	1	1	9
Japon	4	3	3	3	3	3	3	3
République de Corée	4	3	3	3	3	3	3	3
Asie du Sud-Est et Pacifique								
Australie	1	1	3	1	1	1	1	1
Cambodge	2	3	1	3	3	3	3	3
Indonésie	4	3	3	3	3	3	3	3
Malaisie	3	3	3	3	3	3	3	3
Philippines	3	3	1	1	2	1	1	1
Singapour	2	3	1	3	3	3	3	3
Thaïlande	3	3	1	1	3	3	3	3
Viet Nam	2	2	1	1	1	2	1	1
Asie méridionale								
Bangladesh	4	3	3	3	3	3	3	3
Inde	9	9	9	9	9	9	9	9
Iran (République islamique d')	3	1	1	1	1	1	1	1
Pakistan	9	9	9	9	9	9	9	9
Sri Lanka	3	3	3	3	3	3	3	3

¹ Le ministère du Travail du Liban a adopté un contrat standard unifié pour l'emploi de travailleurs domestiques (migrants) en août 2020. Toutefois, ce contrat a été suspendu en novembre de la même année par le Conseil de la Choura, la plus haute juridiction administrative du Liban, à la suite d'un recours formé par le Syndicat des propriétaires d'agences de recrutement, au motif que le nouveau contrat comportait de «graves atteintes» aux intérêts des agences et à ceux des employeurs. En cas de mise en œuvre du contrat type unifié, les travailleurs domestiques resteraient exclus du Code du travail et du congé et de la protection de la maternité, mais ils obtiendraient le droit aux mêmes limites de la durée normale du travail hebdomadaire, aux mêmes périodes de repos hebdomadaire et aux mêmes congés annuels payés que ceux dont bénéficient les autres travailleurs, ainsi que le droit au même salaire minimum et au paiement de ce salaire minimum en espèces.

	Portée	Temps de travail		Salaire minimum		Protection de la maternité		
	Heures hebdomadaires	Repos hebdomadaire	Congé annuel	Salaire minimum	Paiement en nature	Congé de maternité	Prestations en espèces	
Europe et Asie centrale								
Asie centrale et occidentale								
Chypre	3	1	1	1	2	1	1	1
Géorgie	1	1	3	1	1	2	1	1
Israël	3	3	1	1	1	2	1	1
Kazakhstan	3	1	1	1	1	1	1	1
République de Türkiye	2	1	1	2	1	2	1	1
Europe de l'Est								
Bulgarie	1	1	1	1	1	1	1	1
Fédération de Russie	1	1	1	1	1	2	1	1
Pologne	1	1	1	1	1	1	1	1
République de Moldova	1	1	9	1	1	1	1	1
Roumanie	1	1	1	1	1	1	1	1
Tchéquie	1	1	1	1	1	1	1	1
Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest								
Allemagne	1	1	1	1	1	2	1	1
Autriche (logés au sein du ménage)	3	2	2	1	1	1	1	1
Autriche (non logés)	3	2	2	1	1	1	1	1
Belgique	3	1	1	1	1	2	1	1
Bosnie-Herzégovine	9	1	1	1	9	9	1	1
Croatie	1	1	1	1	1	1	1	1
Danemark	1	3	3	1	3	3	1	1
Espagne	3	1	1	1	1	1	1	1
Estonie	1	1	1	1	1	1	1	1
Finlande	1	1	1	1	1	2	1	1
France	3	1	1	1	1	2	1	1
Irlande	1	1	1	1	1	2	1	1
Italie (logés au sein du ménage)	3	1	1	1	1	1	1	1
Italie (non logés)	3	1	1	1	1	1	1	1
Lettonie	1	1	1	1	1	2	1	1
Luxembourg	1	1	1	1	1	2	1	1
Malte (logés au sein du ménage)	3	1	1	1	1	2	1	1
Malte (non logés)	3	1	1	2	1	2	1	1
Norvège	3	1	1	1	1	3	1	1
Pays-Bas	3	1	1	2	1	9	1	1
Portugal (logés au sein du ménage)	3	2	1	1	1	2	1	1
Portugal (non logés)	3	2	1	1	1	2	1	1
Royaume-Uni (logés au sein du ménage)	3	3	1	1	3	1	1	1
Royaume-Uni (non logés)	3	3	1	1	1	1	1	1
Suède	3	2	1	1	1	2	1	1
Suisse	3	3	1	1	1	2	1	1

NOTES**Portée**

- 1 Les travailleurs domestiques sont couverts par les lois générales sur le travail.
- 2 Les travailleurs domestiques sont couverts en partie par les lois générales sur le travail et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes.
- 3 Les travailleurs domestiques sont couverts par des lois spécifiques sur le travail ou par des réglementations connexes.
- 4 Les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation nationale du travail.
- 9 Pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

Heures hebdomadaires

- 1 Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail égale ou inférieure à celle des autres travailleurs.
- 2 Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail supérieure à celle des autres travailleurs.
- 3 Pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail.
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

Repos hebdomadaire

- 1 Droit à un repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs ou plus favorable.
- 2 Droit à un repos hebdomadaire plus court que celui des autres travailleurs.
- 3 Pas de droit à un repos hebdomadaire.
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

Congés annuels

- 1 Congés annuels égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables.
- 2 Congés annuels plus courts que ceux des autres travailleurs.
- 3 Travailleurs domestiques exclus de ces dispositions.
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

Salaire minimum

- 1 Salaire minimum légal identique ou supérieur à celui des autres travailleurs *.
- 2 Salaire minimum légal inférieur à celui des autres travailleurs.
- 3 Pas de salaire minimum légal applicable aux travailleurs domestiques **.
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

* Comprend les cas où la comparaison avec le salaire minimum de référence n'est pas possible.

** Cette catégorie comprend les pays dans lesquels il n'existe pas de salaire minimum, à savoir l'Arabie saoudite, Bahreïn, l'Égypte, les Émirats arabes unis, l'Éthiopie, Singapour et le Yémen.

Paiement en nature

- 1 Le salaire minimum doit être payé en espèces uniquement *.
- 2 Une partie du salaire minimum peut être payée en nature.
- 3 Les travailleurs domestiques sont exclus du régime du salaire minimum
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

* Comprend les cas où aucune information sur les dispositions en nature n'était disponible.

Congé de maternité

- 1 Droit au congé de maternité équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable.
- 2 Droit au congé de maternité moins favorable que celui des autres travailleuses.
- 3 Aucun droit au congé de maternité.
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

Prestations en espèces

- 1 Droit aux prestations de maternité en espèces équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable.
- 2 Droit aux prestations de maternité en espèces moins favorable que celui des autres travailleuses.
- 3 Aucun droit aux prestations de maternité en espèces.
- 9 Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États.

► **Annexe 10.** Étendue de la couverture juridique: estimations mondiales et régionales

A. Couverture juridique des travailleurs domestiques dans le cadre des lois de 2020

Chapitre 3 | Champ d'application – Les travailleurs domestiques sont-ils couverts par la législation nationale du travail?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleurs domestiques (pourcentage)														
Travailleurs domestiques couverts par les lois générales sur le travail	11,4	14,7	14,7	4,4	69,8	0,0	10,3	16,2	0,2	0,0	18,8	10,8	100,0	5,3
Travailleurs domestiques couverts en partie par les lois générales sur le travail et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes	30,2	44,9	70,3	83,4	0,0	3,4	9,3	0,0	67,3	3,7	67,2	89,0	0,0	33,3
Travailleurs domestiques couverts par des lois spécifiques sur le travail ou par des réglementations connexes	11,8	3,8	10,3	12,2	0,0	93,7	0,2	0,0	2,0	0,0	13,9	0,0	0,0	61,4
Travailleurs domestiques exclus du champ d'application de la législation nationale du travail	36,1	36,7	0,0	0,0	0,0	2,9	61,5	83,8	30,7	18,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	10,5	0,0	4,8	0,0	30,2	0,0	18,6	0,0	0,0	77,6	0,1	0,2	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus (milliers)														
Travailleurs domestiques couverts par les lois générales sur le travail	8 617	1 410	2 591	659	1 931	0	3 956	3 947	9	0	660	255	363	43
Travailleurs domestiques couverts en partie par les lois générales sur le travail et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes	22 852	4 313	12 376	12 376	0	225	3 575	0	3 236	340	2 363	2 097	0	266
Travailleurs domestiques couverts par des lois spécifiques sur le travail ou par des réglementations connexes	8 926	364	1 809	1 809	0	6 169	94	0	94	0	491	0	0	491
Travailleurs domestiques exclus du champ d'application de la législation nationale du travail	27 266	3 522	0	0	0	193	23 551	20 361	1 475	1 719	0	0	0	0
Pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	7 969	0	837	0	837	0	7 128	0	0	7 128	4	4	0	0
Total	75 630	9 608	17 612	14 844	2 768	6 586	38 304	24 308	4 810	9 186	3 518	2 356	363	799

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Chapitre 4 | Temps de travail

Durée hebdomadaire normale de travail | Les travailleurs domestiques bénéficient-ils d'une limitation de la durée hebdomadaire normale de travail en vertu de la législation nationale?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleurs domestiques (pourcentage)														
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail égale ou inférieure à celle des autres travailleurs	34,8	45,2	83,0	85,5	69,8	6,4	10,1	14,9	3,1	1,0	87,4	90,3	100,0	73,2
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail supérieure à celle des autres travailleurs	5,7	15,0	4,8	5,7	0,0	27,2	0,4	0,0	2,9	0,0	3,5	5,2	0,0	0,0
Pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail	48,9	39,8	7,4	8,8	0,0	66,4	71,0	85,1	93,9	21,5	9,1	4,5	0,0	26,8
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	10,5	0,0	4,8	0,0	30,2	0,0	18,6	0,0	0,0	77,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus (milliers)														
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail égale ou inférieure à celle des autres travailleurs	26 320	4 340	14 626	12 695	1 931	420	3 858	3 620	151	88	3 076	2 128	363	585
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail supérieure à celle des autres travailleurs	4 345	1 446	845	845	0	1 792	141	0	141	0	122	122	0	0
Pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail	36 999	3 823	1 304	1 304	0	4 375	27 177	20 688	4 519	1 971	320	106	0	214
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	7 964	0	837	0	837	0	7 128	0	0	7 128	0	0	0	0
Total	75 630	9 608	17 612	14 844	2 768	6 586	38 304	24 308	4 810	9 186	3 518	2 356	363	799

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Repos hebdomadaire | Les travailleurs domestiques ont-ils droit à un repos hebdomadaire (d’au moins 24 heures consécutives) en vertu de la législation nationale?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleurs domestiques (pourcentage)														
Droit à un repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs ou plus favorable	48,9	61,7	81,9	97,1	0,0	96,2	17,8	14,4	66,8	1,0	98,3	99,6	98,4	94,7
Droit à un repos hebdomadaire plus court que celui des autres travailleurs	0,8	1,6	2,4	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0	0,0
Pas de droit à un repos hebdomadaire	37,3	36,7	0,0	0,0	0,0	3,8	63,6	85,6	33,2	21,5	1,3	0,1	0,0	5,3
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	13,1	0,0	15,7	0,0	100,0	0,0	18,6	0,0	0,0	77,6	0,2	0,0	1,6	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus (milliers)														
Droit à un repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs ou plus favorable	36 948	5 929	14 419	14 419	0	6 336	6 804	3 502	3 215	88	3 459	2 346	357	757
Droit à un repos hebdomadaire plus court que celui des autres travailleurs	590	157	425	425	0	0	0	0	0	0	8	8	0	0
Pas de droit à un repos hebdomadaire	28 189	3 522	0	0	0	251	24 372	20 806	1 596	1 971	45	2	0	43
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	9 902	0	2 768	0	2 768	0	7 128	0	0	7 128	6	0	6	0
Total	75 630	9 608	17 612	14 844	2 768	6 586	38 304	24 308	4 810	9 186	3 518	2 356	363	799

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Congés annuels payés | Les travailleurs domestiques ont-ils droit à des congés annuels payés en vertu de la législation nationale?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleurs domestiques (pourcentage)														
Congés annuels égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables	42,9	59,8	84,3	100,0	0,0	26,5	18,7	16,2	65,1	1,0	85,7	99,4	100,0	38,6
Congés annuels plus courts que ceux des autres travailleurs	7,4	3,0	0,0	0,0	0,0	73,1	0,0	0,0	0,0	0,0	14,3	0,6	0,0	61,4
Travailleurs domestiques exclus de ces dispositions	36,4	36,3	0,0	0,0	0,0	0,4	62,7	83,8	34,9	21,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	13,2	0,9	15,7	0,0	100,0	0,0	18,6	0,0	0,0	77,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus (milliers)														
Congés annuels égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables	32 476	5 750	14 844	14 844	0	1 747	7 165	3 947	3 130	88	3 014	2 342	363	308
Congés annuels plus courts que ceux des autres travailleurs	5 606	284	0	0	0	4 814	0	0	0	0	505	14	0	491
Travailleurs domestiques exclus de ces dispositions	27 560	3 484	0	0	0	25	24 012	20 361	1 680	1 971	0	0	0	0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	9 988	91	2 768	0	2 768	0	7 128	0	0	7 128	0	0	0	0
Total	75 630	9 608	17 612	14 844	2 768	6 586	38 304	24 308	4 810	9 186	3 518	2 356	363	799

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Chapitre 5 | Salaire minimum

Salaire minimum | Les travailleurs domestiques sont-ils couverts par un salaire minimum?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleurs domestiques (pourcentage)														
Salaire minimum légal identique ou supérieur à celui des autres travailleurs *	35,0	27,7	89,8	93,7	69,8	5,7	10,9	15,6	6,1	1,0	98,2	98,7	100,0	93,5
Salaire minimum légal inférieur à celui des autres travailleurs	8,6	31,5	1,5	1,8	0,0	10,4	6,5	0,0	52,0	0,0	0,7	0,0	0,0	6,5
Travailleurs domestiques exclus de la couverture du salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe	34,2	4,1	3,7	4,5	0,0	3,8	64,0	84,4	41,9	21,5	1,0	1,2	0,0	0,0
Pas de salaire minimum dans le pays	11,6	36,7	0,0	0,0	0,0	80,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	10,6	0,0	4,9	0,0	30,2	0,0	18,6	0,0	0,0	77,6	0,1	0,2	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus (milliers)														
Salaire minimum légal identique ou supérieur à celui des autres travailleurs *	26 481	2 665	15 824	13 911	1 931	375	4 163	3 783	292	88	3 455	2 324	363	747
Salaire minimum légal inférieur à celui des autres travailleurs	6 511	3 031	269	271	0	686	2 501	0	2 501	0	24	0	0	52
Travailleurs domestiques exclus de la couverture du salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe	25 850	390	659	663	0	253	24 512	20 525	2 017	1 971	35	28	0	0
Pas de salaire minimum dans le pays	8 794	3 522	0	0	0	5 272	0	0	0	0	0	0	0	0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	7 992	0	860	0	837	0	7 128	0	0	7 128	5	4	0	0
Total	75 630	9 608	17 612	14 844	2 768	6 586	38 304	24 308	4 810	9 186	3 518	2 356	363	799

* Comprend les cas où la comparaison avec le salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Salaire minimum | Un pourcentage du salaire minimum peut-il être payé en nature aux travailleurs domestiques?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleurs domestiques (pourcentage)														
Salaire minimum devant être payé en espèces uniquement *	29,0	13,2	65,2	64,3	69,8	16,1	16,7	15,6	52,2	1,0	49,7	64,9	46,2	6,5
Salaire minimum pouvant être payée en partie en nature	14,7	46,1	26,3	31,2	0,0	0,0	0,7	0,0	5,9	0,0	49,7	34,3	53,8	93,5
Travailleurs domestiques exclus de la couverture du salaire minimum (dans les pays où le salaire minimum existe)	33,8	4,1	3,8	4,5	0,0	0,0	64,0	84,4	41,9	21,5	0,1	0,1	0,0	0,0
Pas de salaire minimum dans le pays	11,6	36,7	0,0	0,0	0,0	80,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	10,9	0,0	4,8	0,0	30,2	3,8	18,6	0,0	0,0	77,6	0,5	0,8	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Chiffres absolus (milliers)														
Salaire minimum devant être payé en espèces uniquement *	21 938	1 269	11 476	9 545	1 931	1 062	6 382	3 783	2 511	88	1 748	1 529	168	52
Salaire minimum pouvant être payée en partie en nature	11 096	4 427	4 637	4 637	0	0	282	0	282	0	1 750	808	195	747
Travailleurs domestiques exclus de la couverture du salaire minimum (dans les pays où le salaire minimum existe)	25 567	390	663	663	0	0	24 512	20 525	2 017	1 971	2	2	0	0
Pas de salaire minimum dans le pays	8 794	3 522	0	0	0	5 272	0	0	0	0	0	0	0	0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	8 235	0	837	0	837	253	7 128	0	0	7 128	18	18	0	0
Total	75 630	9 608	17 612	14 844	2 768	6 586	38 304	24 308	4 810	9 186	3 518	2 356	363	799

* Comprend les cas où la comparaison avec le salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Chapitre 6 | Protection de la maternité

Congé de maternité | Les travailleuses domestiques ont- elles droit à un congé de maternité dans le cadre de la législation nationale?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleuses domestiques (pourcentage)														
Droit au congé de maternité équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	45,6	67,1	83,7	97,4	0,0	0,0	19,0	16,4	59,5	0,6	100,0	100,0	100,0	100,0
Droit au congé de maternité moins favorable que celui des autres travailleuses	0,2	0,5	0,4	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aucun droit au congé de maternité	46,5	32,4	13,0	2,2	79,1	100,0	67,6	83,6	40,5	23,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	7,7	0,0	2,9	0,0	20,9	0,0	13,4	0,0	0,0	75,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre absolu de femmes (milliers)														
Droit au congé de maternité équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	26 311	4 407	13 118	13 168	0	0	5 698	3 421	2 304	33	2 978	2 101	295	582
Droit au congé de maternité moins favorable que celui des autres travailleuses	90	33	56	57	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aucun droit au congé de maternité	26 823	2 128	2 043	299	1 704	2 412	20 303	17 460	1 569	1 251	0	0	0	0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	4 433	0	460	0	449	0	4 021	0	0	3 984	0	0	0	0
Total	57 656	6 568	15 677	13 524	2 153	2 412	30 022	20 881	3 873	5 268	2 978	2 101	295	582

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

Prestations de maternité | Les travailleuses domestiques ont-elles droit à des prestations en espèces pendant le congé de maternité en vertu de la législation nationale?

	Monde	Afrique	Amériques	Amérique latine et Caraïbes	Amérique du Nord	États arabes	Asie et Pacifique	Asie orientale	Asie du Sud-Est et Pacifique	Asie méridionale	Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Europe de l'Est	Asie centrale et occidentale
Proportion de travailleuses domestiques (pourcentage)														
Droit aux prestations de maternité en espèces équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	41,2	67,1	69,6	80,7	0,0	0,0	18,1	14,8	59,5	0,6	100,0	100,0	100,0	100,0
Droit aux prestations de maternité en espèces moins favorable que celui des autres travailleuses	2,9	0,5	10,6	12,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aucun droit aux prestations de maternité en espèces	47,6	32,4	16,9	7,0	79,1	100,0	67,6	83,6	40,5	23,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	8,3	0,0	2,9	0,0	20,9	0,0	14,3	1,6	0,0	75,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre absolu de femmes (milliers)														
Droit aux prestations de maternité en espèces équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	23 734	4 407	10 915	10 915	0	0	5 434	3 097	2 304	33	2 978	2 101	295	582
Droit aux prestations de maternité en espèces moins favorable que celui des autres travailleuses	1 698	33	1 665	1 665	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aucun droit aux prestations de maternité en espèces	27 467	2 128	2 648	944	1 704	2 412	20 280	17 460	1 569	1 251	0	0	0	0
Renseignements non disponibles/pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	4 757	0	449	0	449	0	4 308	324	0	3 984	0	0	0	0
Total	57 656	6 568	15 677	13 524	2 153	2 412	30 022	20 881	3 873	5 268	2 978	2 101	295	582

Note: Voir les sections méthodologie dans la partie I et la partie II et le codage à l'annexe 9.

B. Effet des changements juridiques au cours des dix dernières années

Cas hypothétique: situation des travailleurs domestiques d'aujourd'hui comme s'ils étaient couverts par les lois en vigueur en 2010 comparée à leur situation réelle en vertu des lois de 2020

Chapitre 3 | Champ d'application: Les travailleurs domestiques sont-ils couverts par la législation nationale du travail?

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Proportion de travailleurs domestiques						
Travailleurs domestiques couverts par les lois générales sur le travail	8,2	11,4	3,2	6 213	8 617	2 404
Travailleurs domestiques couverts en partie par les lois générales sur le travail et en partie par des lois spécifiques ou des réglementations connexes	25,0	30,2	5,2	18 931	22 852	3 921
Travailleurs domestiques couverts par des lois spécifiques sur le travail ou par des réglementations connexes	5,2	11,8	6,6	3 914	8 926	5 012
Travailleurs domestiques exclus du champ d'application de la législation nationale du travail	52,4	36,1	-16,3	39 608	27 266	-12 342
Pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	9,2	10,5	1,3	6 964	7 969	1 005
Total	100,0	100,0		75 630	75 630	0

Chapitre 4 | Temps de travail

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Durée hebdomadaire normale de travail Les travailleurs domestiques bénéficient-ils d'une limitation de la durée hebdomadaire normale de travail en vertu de la législation nationale?						
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail égale ou inférieure à celle des autres travailleurs	27,6	34,8	7,2	20 842	26 320	5 478
Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail supérieure à celle des autres travailleurs	1,9	5,7	3,8	1 440	4 345	2 905
Pas de limitation de la durée hebdomadaire normale de travail	69,4	48,9	-20,5	52 510	36 999	-15 511
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	1,1	10,5	9,4	837	7 964	7 128
Total	100,0	100,0		75 630	75 630	0

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Repos hebdomadaire Les travailleurs domestiques ont-ils droit à un repos hebdomadaire (d'au moins 24 heures consécutives) en vertu de la législation nationale?						
Droit à un repos hebdomadaire égal à celui des autres travailleurs ou plus favorable	27,8	48,9	21,0	21 040	36 948	15 908
Droit à un repos hebdomadaire plus court que celui des autres travailleurs	2,7	0,8	-2,0	2 065	590	-1 475
Pas de droit à un repos hebdomadaire	65,6	37,3	-28,4	49 636	28 189	-21 446
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	3,8	13,1	9,3	2 888	9 902	7 013
Total	100,0	100,0		75 630	75 630	0

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Congés annuels payés Les travailleurs domestiques ont-ils droit à des congés annuels payés en vertu de la législation nationale?						
Congés annuels égaux à ceux des autres travailleurs ou plus favorables	30,3	42,9	12,6	22 949	32 476	9 527
Congés annuels plus courts que ceux des autres travailleurs	1,0	7,4	6,4	729	5 606	4 877
Travailleurs domestiques exclus de ces dispositions	65,0	36,4	-28,6	49 183	27 560	-21 624
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	3,7	13,2	9,5	2 768	9 988	7 220
Total	100,0	100,0		75 630	75 630	0

Chapitre 5 | Salaire minimum

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Salaire minimum Les travailleurs domestiques sont-ils couverts par un salaire minimum?						
Salaire minimum légal identique ou supérieur à celui des autres travailleurs *	32,1	35,0	2,9	24 270	26 481	2 211
Salaire minimum légal inférieur à celui des autres travailleurs	5,1	8,6	3,5	3 862	6 511	2 650
Pas de salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques	61,6	45,8	-15,8	46 573	34 644	-11 929
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	1,2	10,6	9,3	925	7 992	7 067
Total	100,0	100,0		75 630	75 630	0

* Comprend les cas où la comparaison avec le salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: La catégorie «Pas de salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques» couvre les travailleurs domestiques qui sont exclus de la couverture par le salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe et les travailleurs domestiques vivant dans des pays où il n'existe pas de salaire minimum.

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Salaire minimum Un pourcentage du salaire minimum peut-il être payé en nature aux travailleurs domestiques?						
Salaire minimum devant être payé en espèces uniquement *	21,8	29,0	7,2	16 511	21 938	5 427
Salaire minimum pouvant être payée en partie en nature	15,5	14,7	-0,8	11 699	11 096	-604
Pas de salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques	61,2	45,4	-15,8	46 318	34 361	-11 956
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	1,5	10,9	9,4	1 102	8 235	7 133
Total	100,0	100,0		75 630	75 630	0

* Comprend les cas où la comparaison avec le salaire minimum de référence n'est pas possible.

Note: La catégorie «Pas de salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques» couvre les travailleurs domestiques qui sont exclus de la couverture par le salaire minimum dans les pays où le salaire minimum existe et les travailleurs domestiques vivant dans des pays où il n'existe pas de salaire minimum.

Chapitre 6 | Protection de la maternité

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Congé de maternité Les travailleuses domestiques ont-elles droit à un congé de maternité dans le cadre de la législation nationale?						
Droit au congé de maternité équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	40,9	45,6	4,7	23 575	26 311	2 736
Droit au congé de maternité moins favorable que celui des autres travailleuses	0,2	0,2	-0,1	132	90	-43
Aucun droit au congé de maternité	58,1	46,5	-11,6	33 500	26 823	-6 677
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	0,8	7,7	6,9	449	4 433	3 984
Total	100,0	100,0		57 656	57 656	0

	Proportion de travailleurs domestiques			Chiffres absolus (milliers)		
	Lois de 2010 (%)	Lois de 2020 (%)	Évolution (points de pourcentage)	Lois de 2010	Loi de 2020	Évolution
Prestations de maternité Les travailleuses domestiques ont-elles droit à des prestations en espèces pendant le congé de maternité en vertu de la législation nationale?						
Droit aux prestations de maternité en espèces équivalent à celui des autres travailleuses ou plus favorable	37,6	41,2	3,6	21 686	23 734	2 048
Droit aux prestations de maternité en espèces moins favorable que celui des autres travailleuses	0,0	2,9	2,9	0	1 698	1 698
Aucun droit aux prestations de maternité en espèces	61,0	47,6	-13,4	35 197	27 467	-7 730
Renseignements non disponibles/ pays fédéraux dont les dispositions diffèrent selon les États	1,3	8,3	6,9	773	4 757	3 984
Total	100,0	100,0		57 656	57 656	0

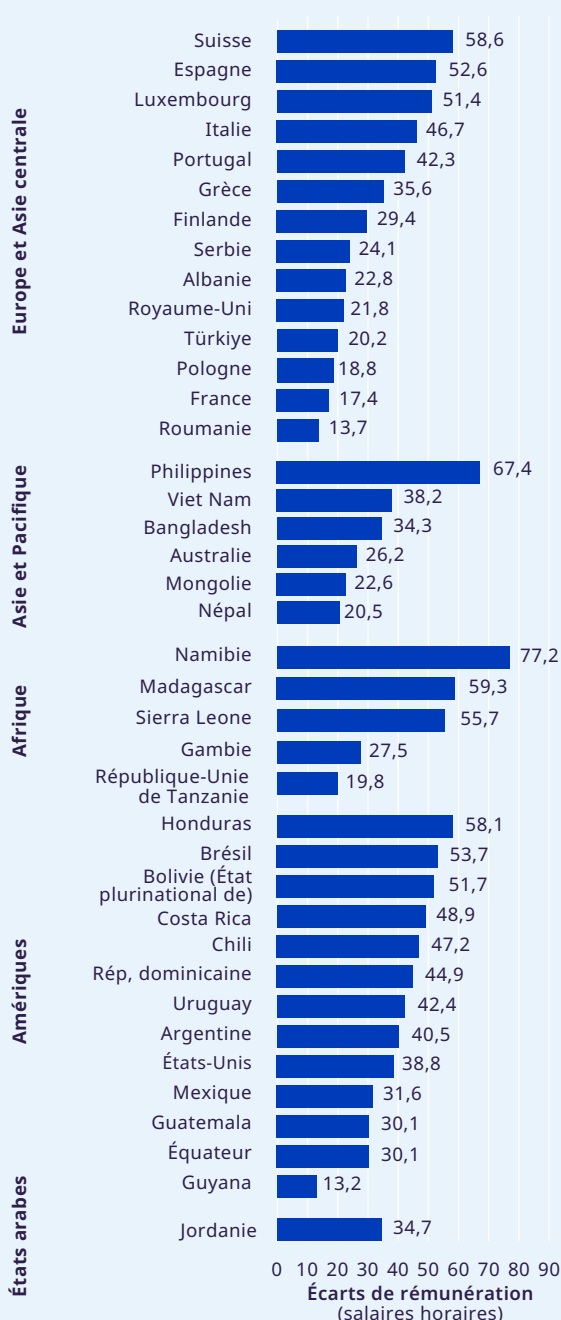
Note: Voir la section méthodologie dans la partie II. L'Étendue de la couverture juridique: le codage juridique par pays est disponible à l'annexe 9, et le nombre total de travailleurs domestiques est fourni à l'annexe 5. Les pourcentages et les chiffres absolus se rapportent aux travailleuses domestiques.

► Annexe 11. Analyse détaillée de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres groupes de travailleurs dans 39 pays

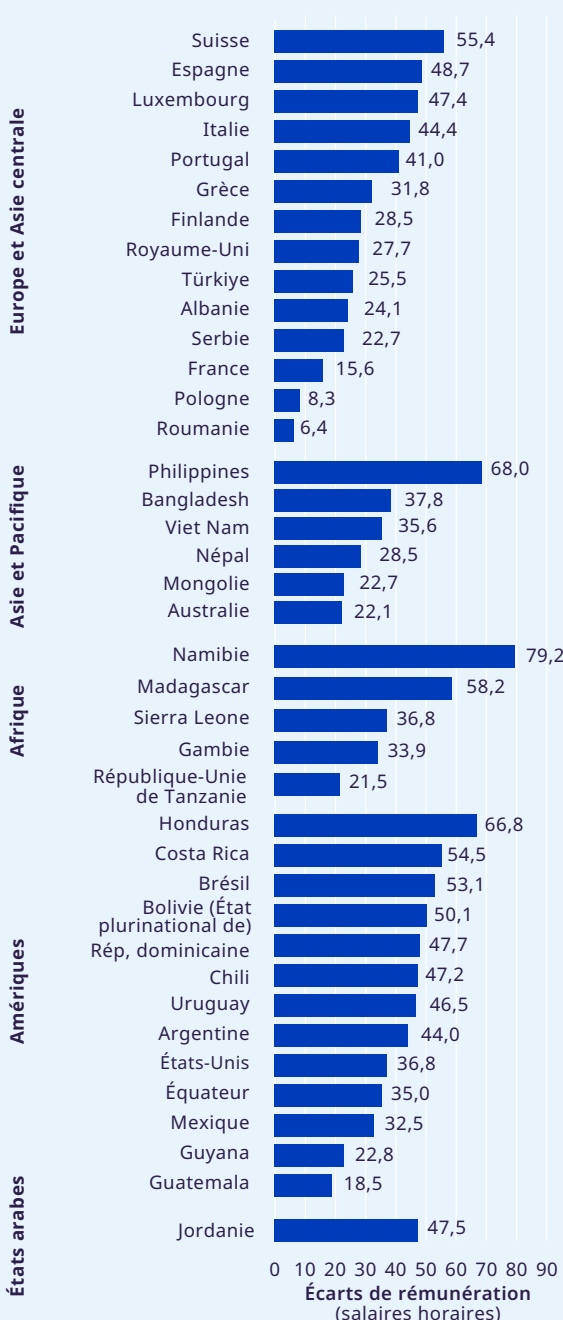
Les bas salaires peuvent-ils s'expliquer par le genre et le niveau de qualification?

► Figure A11.1. Écarts de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs (total et femmes), dernières années disponibles (pourcentage)

Graphique A.
Écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs



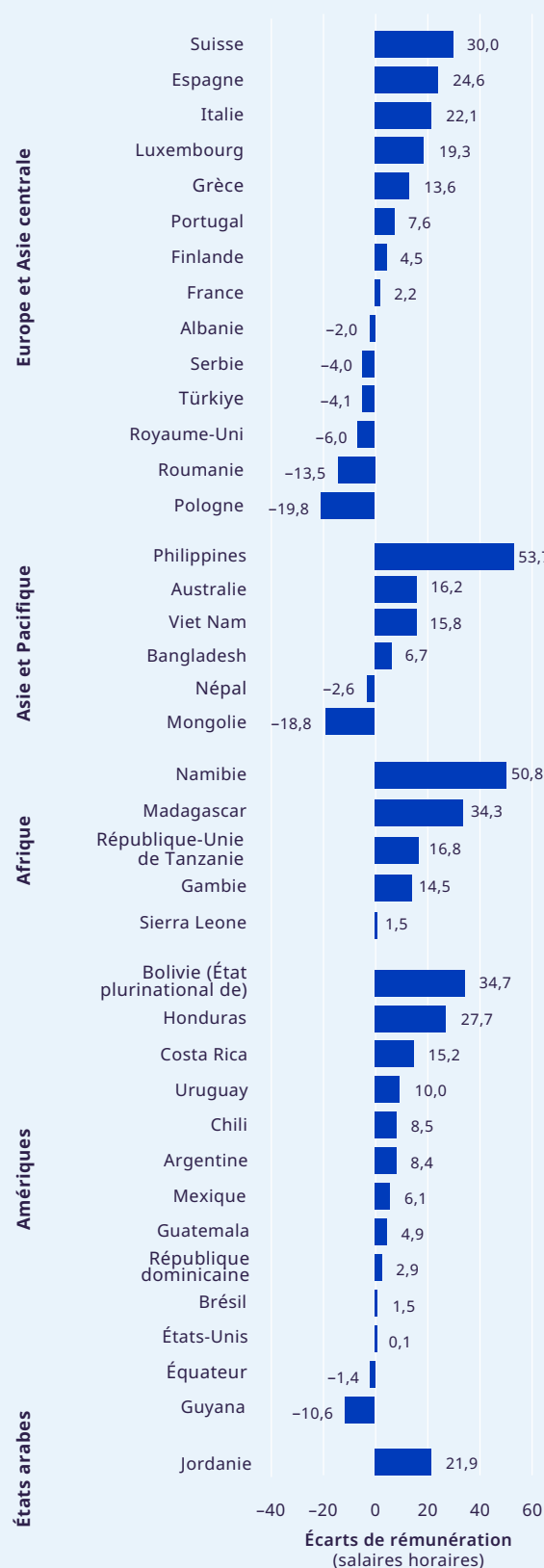
Graphique B.
Écart de rémunération entre les travailleuses domestiques et les autres travailleuses



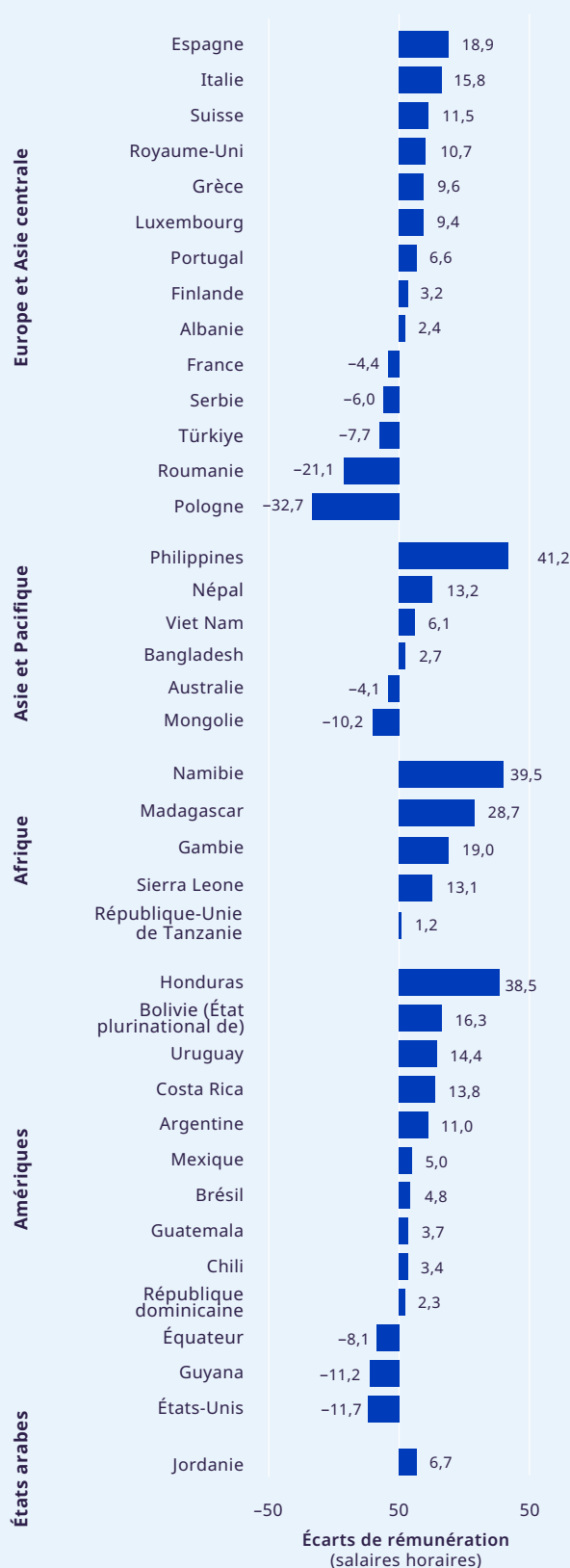
Source: Estimations du BIT. L'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et chacun des groupes comparables est fondé sur une comparaison des salaires horaires à l'aide de la technique dite des «écarts de rémunération pondérés par les facteurs» (OIT, 2018d), qui consiste à prendre une moyenne pondérée des écarts estimés entre les groupes ayant en commun les éléments suivants: l'âge, l'éducation et le fait de vivre en zones urbaines par rapport aux zones rurales. Les estimations de l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les travailleurs peu qualifiés excluent le facteur «éducation». Les travailleurs peu qualifiés sont ceux classés dans le groupe 9 selon la classification CIP-08.

► **Figure A11.2. Écarts de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs (total des travailleurs peu qualifiés et des travailleuses peu qualifiées), dernières années disponibles (pourcentage)**

Graphique A.
Écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les travailleurs peu qualifiés



Graphique B.
Écart de rémunération entre les travailleuses domestiques et les travailleuses peu qualifiées



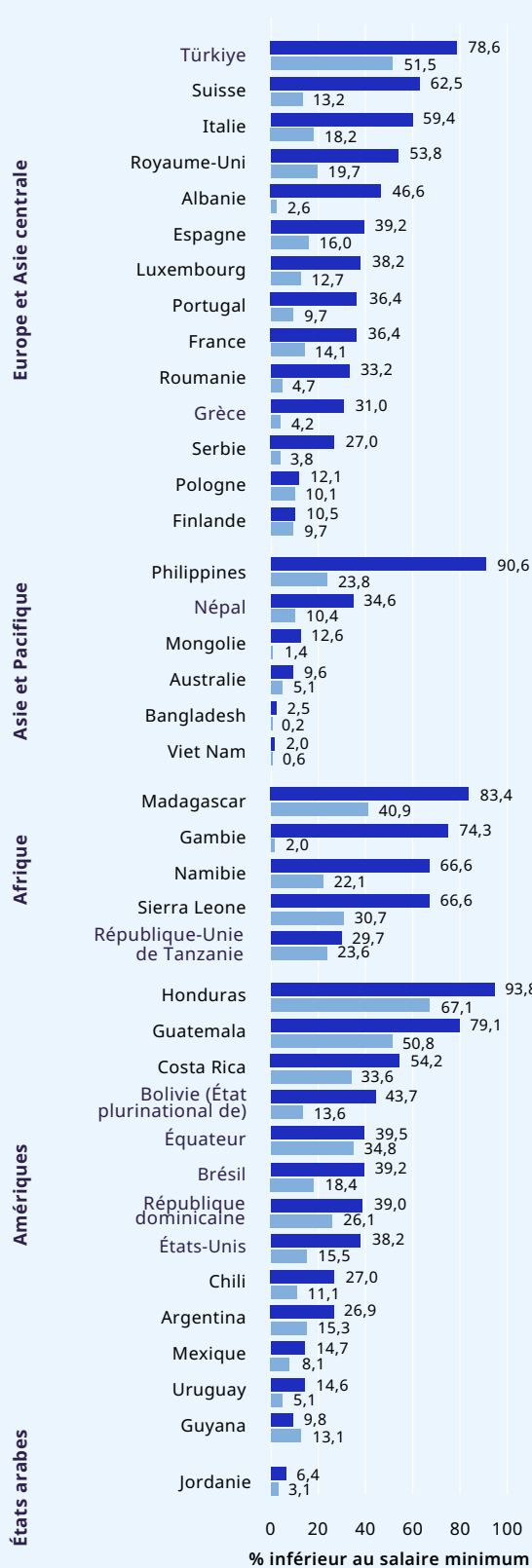
Source: Voir la figure A11.1.

Revenus des travailleurs domestiques et salaire minimum: effets d'une conformité totale sur les écarts de rémunération et les inégalités de revenus

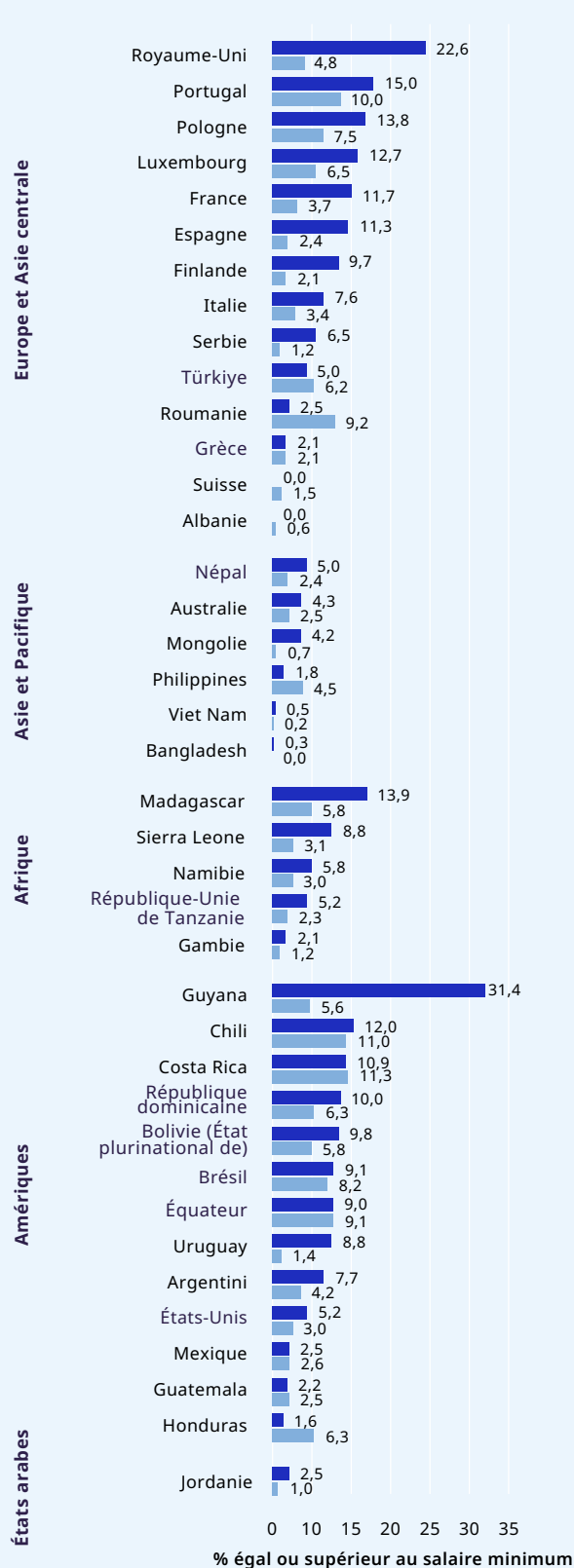
Quelle est l'ampleur de l'écart de conformité au salaire minimum par rapport aux autres salariés?

► Figure A11.3. Proportion des travailleurs domestiques et proportion des autres salariés dont le salaire est inférieur ou égal au salaire minimum, dernières années disponibles (pourcentage)

Graphique A.
Sous le salaire minimum



Graphique B.
Salaire minimum



Note: Estimations du BIT basées sur la comparaison des salaires horaires telle que décrite dans la note de la figure A11.1. On considère qu'un salarié est payé au-dessous du salaire minimum lorsque son salaire horaire brut est égal ou inférieur à 95 pour cent du salaire horaire minimum. Les salariés payés au salaire minimum sont ceux dont le salaire horaire est supérieur à 95 pour cent et inférieur ou égal à 105 pour cent du salaire horaire minimum. Les travailleurs payés au-dessus du salaire minimum sont ceux dont le salaire horaire est supérieur à 105 pour cent du salaire minimum horaire. Par défaut, les autres travailleurs qui ne sont pas payés au-dessous ou au niveau du salaire minimum sont ceux qui sont payés au-dessus du salaire minimum.

Comment la couverture totale par le salaire minimum et la conformité à celui-ci contribueraient à réduire les inégalités salariales pour les travailleurs domestiques et les autres salariés, les inégalités de revenus et la pauvreté relative au niveau des ménages

L'estimation finale montre comment une parfaite conformité au salaire minimum pour les travailleurs domestiques contribuerait à réduire les inégalités salariales globales dans la plupart des 39 pays. Pour ce faire, on utilise le ratio de Palma, qui consiste à estimer les gains totaux des 10 pour cent des salariés les plus élevés par rapport aux gains des 40 pour cent des salariés les plus pauvres au sein de la population.

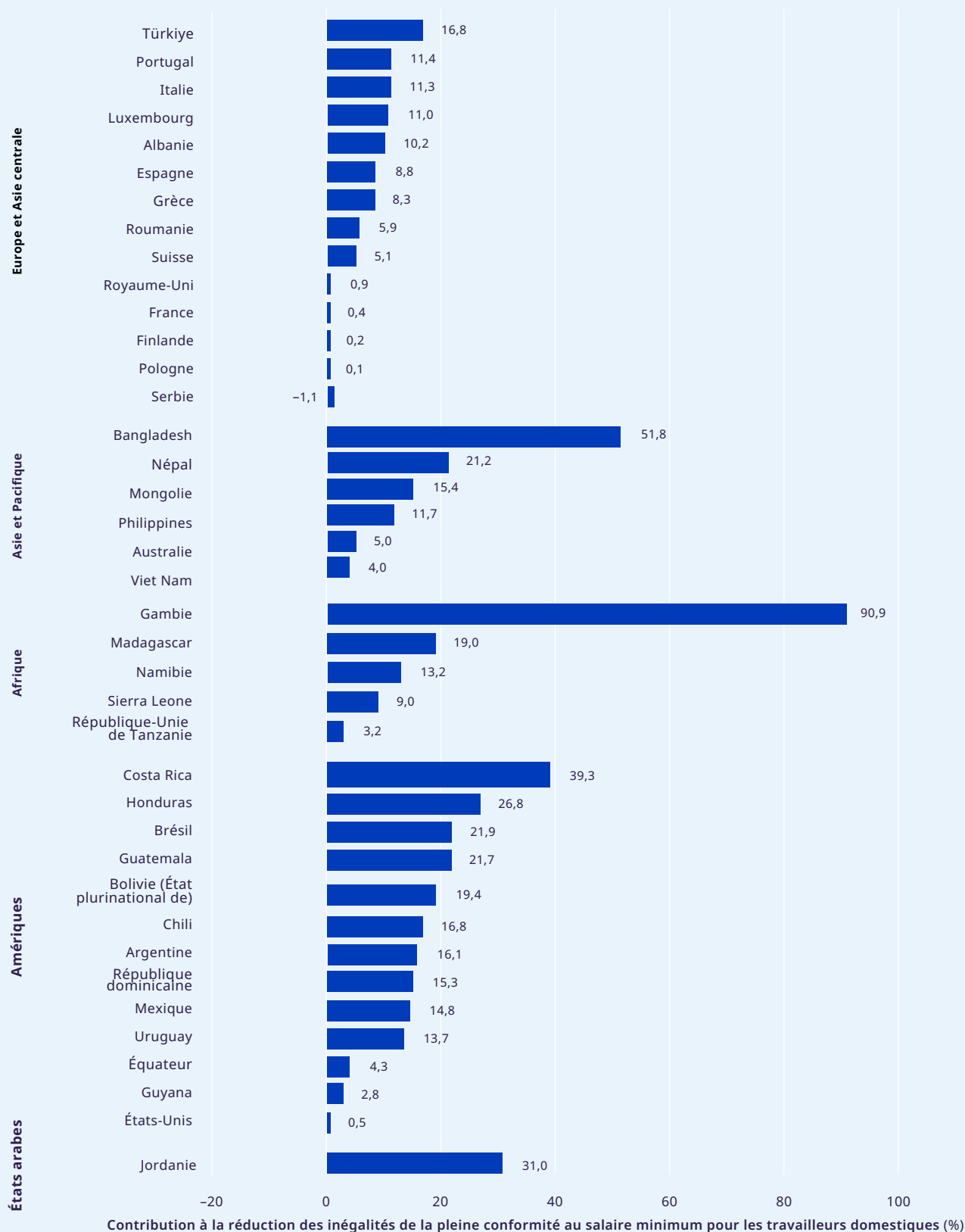
Pour comprendre comment l'augmentation des salaires des travailleurs domestiques contribue à réduire les inégalités salariales, trois étapes ont été privilégiées:

- 1) évaluer les inégalités salariales globales en utilisant les gains réels perçus, permettant ainsi la non-conformité des employés, comme observé dans les données (WI/1);
- 2) évaluer les inégalités salariales en permettant d'abord aux travailleurs domestiques (uniquement) d'atteindre une conformité totale au salaire minimum horaire (WI/2) ; et
- 3) permettre à tous les employés – domestiques ou non – de percevoir pleinement le salaire horaire minimum (WI/3).

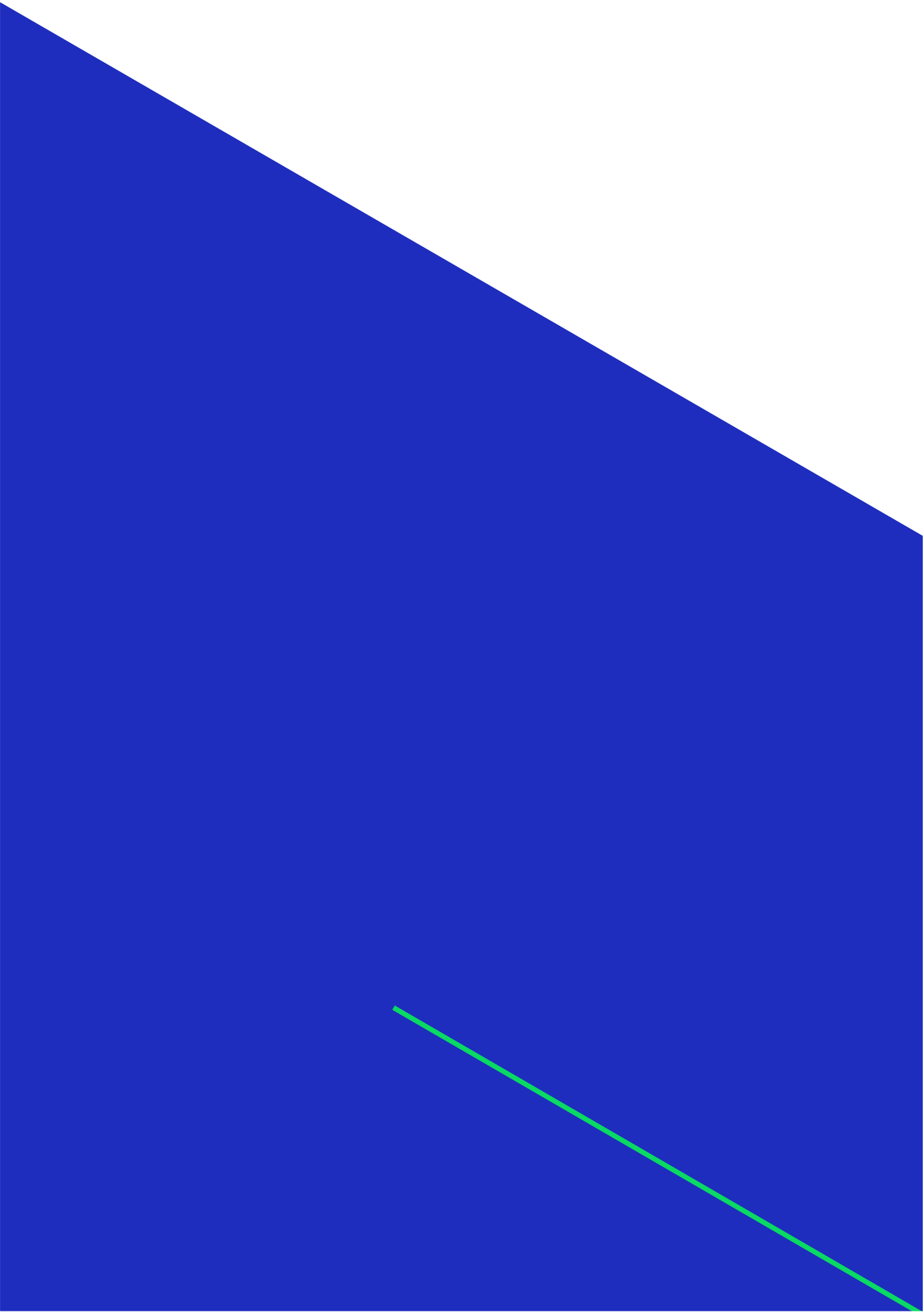
La différence du ratio de Palma utilisant la répartition des salaires WI/2 et WI/1 est la contribution à la modification des inégalités salariales résultant de la conformité totale pour les travailleurs domestiques: contribution C1. De même, la différence du ratio de Palma utilisant la répartition des salaires WI/3 et WI/1 est la contribution à la modification des inégalités salariales lorsque tous les salariés sont couverts par le salaire minimum horaire: contribution C2. Le rapport entre C1 et C2 permet de comprendre dans quelle mesure la conformité intégrale au salaire minimum pour les travailleurs domestiques contribue à elle seule à réduire les inégalités salariales résultant de la conformité intégrale au salaire minimum pour tous les salariés. La figure A11.4 montre ce ratio pour chacun des 39 pays.

À l'exception de quelques cas, dont la plupart se trouvent en Europe, la mise en œuvre effective du salaire minimum et son extension aux travailleurs domestiques ont un effet visible et positif sur la réduction des inégalités salariales. Si l'on considère le cas du Honduras, un pays où les travailleurs domestiques sont exclus du salaire minimum, le ratio de Palma est de 1,91, ce qui signifie que les salariés des 10 pour cent supérieurs gagnent environ 91 pour cent de plus que ceux des 40 pour cent inférieurs. Toutefois, si tous les travailleurs domestiques étaient couverts par le salaire minimum et le percevaient (au moins) de manière totalement conforme, les gains des salariés du bas de l'échelle augmenteraient, ce qui entraînerait une baisse des inégalités salariales à 75 pour cent (ou un ratio de Palma de 1,75) grâce à l'augmentation des gains des travailleurs domestiques situés dans les 40 pour cent inférieurs. En allant plus loin, si tous les employés percevaient au moins le salaire minimum, le ratio de Palma diminuerait encore pour atteindre 1,32. La réduction des inégalités salariales résultant de l'extension du salaire minimum aux travailleurs domestiques (la différence entre 1,91 et 1,75) représente 26,8 pour cent du gain total qui résulterait de la garantie que tous les employés reçoivent (au moins) le salaire minimum.

► **Figure A11.4. Contribution à la modification des inégalités salariales résultant de l'extension du salaire minimum aux travailleurs domestiques et de sa pleine conformité, dernières années disponibles (pourcentage)**



Note: Voir la figure 7.3.



► Références

- Acciari, Louisa. 2021. *Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do município de São Paulo*. BIT, FENATRAD et STDMS.
- Addati, Laura. 2015. «Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities». *International Social Security Review* 68 (3): 69-93.
- Ahmed, Salma. 2017. «The demographic impact of extended paid maternity-leave in Bangladesh». *International Growth Centre Blog* (blog). <http://eprints.lse.ac.uk/81667/>.
- AISS (Association internationale de la sécurité sociale). 2018. *Social Security Programs Throughout the World; Europe*.
- Amnesty International. 2020a. «Qatar. Des travailleurs migrants expulsés illégalement pendant la pandémie de COVID-19».
- . 2020b. «Liban. Les employé-e-s de maison migrants doivent être protégés contre la pandémie de COVID-19».
- Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Zed Books.
- Anti-Racism Movement. 2020. «Justice for Faustina: We call for a proper investigation into Faustina's death and real accountability for her perpetrators».
- Aoun, Rana. 2020. «COVID-19 Impact on female migrant domestic workers in the Middle East». BIT.
- Apostolidis, Chrysostomos, et Haeussler, Stephanie. 2018. «Sea, sand and shadow economy – Consumer acceptance of shadow hospitality in Greece». *Hospitality & Society* 8 (3): 205-227.
- Argentine, SRT. 2020. Condiciones de empleo, trabajo y salud de trabajadoras domésticas de casas particulares: Resultados de la ECETSS 2018.
- Atong, Kennedy, Mayah, Emmanuel, et Odigie, Akhator. 2018. *Africa Labour Migration to the GCC States: The Case of Ghana, Kenya, Nigeria and Uganda*. CSI-AFRIQUE.
- Bamu-Chipunza, Pamhidzai H. 2018. *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries*. WIEGO (Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation) Ressources n° 8.
- Begum, Rothna. 2020. «Domestic workers in Middle East risk abuse amid COVID-19 crisis». Human Rights Watch. 6 avril 2020.
- Behrendt, Christina, et Nguyen, Quynh Anh. 2018. «Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work». BIT.
- Behrendt, Christina, Nguyen, Quynh Anh, et Rani, Uma. 2019. «Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers». *International Social Security Review* 72 (3): 17-41.
- Blofield, Merike. 2012. *Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America*. Pennsylvania State University Press.
- Budlender, Debbie. 2008. *The Statistical Evidence on Care and Non-Care Work across Six Countries*. UNRISD (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social).
- Carls, Kristin. 2013. *Decent Work for Domestic Workers: The State of Labour Rights, Social Protection and Trade Union Initiatives in Europe*. Rapport ACTRAV (Bureau des activités pour les travailleurs)/CIF-OIT réalisé en coopération avec la CES (Confédération européenne des syndicats) et l'EFFAT (Fédération européenne des syndicats des secteurs de l'alimentation).
- CEPAL (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2019. *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Document LC/CRM.14/3.
- Commission européenne. 2015. «Challenges faced by labour inspectorates relating to enforcement: Contribution to the ex-post evaluation of the OSH legislation».
- . 2018. An analysis of personal and household services to support work life balance for working parents and carers. Synthesis Report (ECE Thematic Review 2018). <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20330&langId=en>.
- Connell, Tula. 2020. «Migrant workers essential workers not only in COVID-19». Solidarity Center.
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2018. *Economic Development in Africa Report 2018: Migration for Structural Transformation*.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2016. *Investing in the Care Economy: A Gender Analysis of Employment Stimulus in Seven OECD Countries*.
- . 2017. *Investing in the Care Economy: Simulating Employment Effects by Gender in Countries in Emerging Economies*.
- CSI-FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques)-OIT. 2016. *Domestic Workers Unite: A Guide for Building Collective Power to Achieve Rights and Protections for Domestic Workers*.
- De Stefano, Valerio, Durri, Ilda, Stylogiannis, Charalampos, et Wouters, Mathias. 2021. «Le travail via les plateformes numériques et la relation d'emploi». BIT, document de travail n° 27.
- Doty, Pamela. 2017. «Private pay home care: New models of access and service delivery». *Public Policy & Aging Report* 27: 111-120.
- Duffy, Mignon. 2005. «Reproducing labour inequalities: Challenges for feminists conceptualizing care at the intersections of gender, race, and class». *Gender and Society* 19 (1): 66-82.
- Duran-Valverde, Fabio. 2012. «Articulando los programas de protección social en el contexto de la construcción de los pisos de protección social». AISS (Association internationale de la sécurité sociale)
- EFISI (Fédération européenne des services à la personne). 2013. *White Book on Personal and Household Services in Ten EU Member States*.
- . 2020. *Innovation in Personal and Household Services: Synthesis Report of the 8th European Conference on Personal and Household Services*. Bruxelles.
- EPI. 2020. *Current Population Survey Extracts, Version 1.0.16*. <https://microdata.epi.org>.
- Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). 2020. *Living, Working and COVID-19*.
- Farbenblum, Bassina, Paoletti, Sarah, et Taylor-Nicholson, Eleanor. 2013. *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. Open Society Foundations.
- Farvaque, Nicholas. 2015. *Thematic Review on Personal and Household Services*. Commission européenne.
- Feldman, Yuval. 2018. *The Law of Good People: Challenging States' Ability to Regulate Human Behavior*. Cambridge University Press.

- FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques). 2019. *Gender-Based Violence in Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean: Experiences, Voices, Actions and Recommendations of Workers' Organizations to Eliminate It*.
- . 2020. *Gender-Based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case Stories from Asia*.
- Flanagan, Frances. 2019. «Theorising the gig economy and home-based service work». *Journal of Industrial Relations* 61 (1): 57-78.
- Fudge, Judy, et Hobden, Claire. 2018. *Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work*. Série des conditions de travail et d'emploi No. 95. BIT.
- Golman, Matias, et Rani, Uma. À paraître. «Digital labour platforms in the domestic work sector». BIT.
- Güler, Ceyhan, et Benli, Gülhan. 2021. *We're Domestic Workers, Not Dust Rags: Report on the Problems Faced by Domestic Workers During the Pandemic in the Context of Violations of the Right to Work and Other Rights*. EVID-SEN.
- Halldén, Karin, et Stenberg, Anders. 2014. «The relationship between hours of domestic services and female earnings: Panel register data evidence from a reform». IZA Discussion Paper n° 8675.
- de Henau, Jérôme, et Himmelweit, Susan. 2021. «A care-led recovery from COVID-19: Investing in high-quality care to stimulate and rebalance the economy». *Feminist Economics* 27: 453-469.
- HKCTU (Confédération des syndicats de Hong-kong). 2015. *HKCTU's Training and Job Placement Service for Domestic Workers in Hong Kong: Un rapport de la Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU) et du Syndicat général des travailleurs domestiques de Hong Kong (DWGU)*.
- Horodnic, Ioana Alexandra, et Williams, Colin C. 2018. «Does trust prevent undeclared work? An evaluation of the social actor approach». SHADOWS, note de synthèse n° 2.
- Hunt, Abigail, et Machingura, Fortunate. 2016. «A good gig? The rise of on-demand domestic work». ODI (Overseas Development Institute), Londres, document de travail 07.
- Hunt, Abigail, Samman, Emma, Tapfuma, Sherry, Mwaura, Grace, Omenya, Rhoda, Kay, Kim, Stevano, Sara, et Roumer, Aida. 2019. *Women in the Gig Economy: Paid Work, Care and Flexibility in Kenya and South Africa*. ODI (Overseas Development Institute).
- Hussein, Shereen, et Ismail, Mohamed. 2016. «Ageing and elderly care in the arab region: Policy challenges and opportunities». *Ageing International* 42: 274-289.
- IDEA Consult. 2018. *Une vision à 360° sur les titres-services. Rapport final*.
- Inman, Philip. 2020. «World Bank warns of collapse in money sent home by migrant workers». *The Guardian*, 22 avril.
- Kapiszewski, Andrzej. 2006. «Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries». Document des Nations Unies UN/POP/EGM/2006/02.
- Khan, Hafiz T. A., Hussein, Shereen, et Deane, John. 2017. «Nexus between demographic change and elderly care need in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries: Some policy implications». *Ageing International* 42(4): 466-487.
- de Klaver, Peter, van der Graaf, Amber, Grijpstra, Douwe, et Snijders, Jacqueline. 2013. *More and Better Jobs in Home-Care Services*. Eurofound.
- Lebrun, J.-F. À paraître. «La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe».
- . non publié. «Histoire et fonctionnement d'une organisation de particuliers employeurs de travailleurs domestiques: la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)».
- Lexartza, Larraitz, Chaves, Maria José, et Carcedo, Ana. 2016. *Policies to Formalize Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean*. BIT.
- Lutz, Helma. 2011. *The New Maids: Transnational Women and the Care Economy*. Zed Books.
- Malit, Froilan, et Ghafoor, Safa. 2014. *Domestic Work Legislation in the Gulf Cooperation Council (GCC): A Comparative Policy Review*. Association internationale/Organisation internationale du Golfe.
- Manoudi, Anna, Weber, Tina, Scott, David, et Hawley Woodall, Jo. ICF. 2018. *An Analysis of Personal and Household Services to Support Work Life Balance for Working Parents and Carers*.
- Mateescu, Alexandra, et Ticona, Julia. 2021. «Invisible work, visible workers: Visibility regimes in online platforms for domestic work». Dans *Beyond the Algorithm: Qualitative Insights for Gig Work Regulation*, Das Acevedo, Deepa (dir. de publication), 57-81. Cambridge University Press.
- McKinsey & Company. 2017. *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*.
- Mehran, Farhad. 2014. «Lignes directrices préliminaires: Enquête de l'OIT sur les travailleurs domestiques. BIT.
- Mexique, STPS. 2016. *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*.
- Michel, Sonya, et Peng, Ito (dir. de publication). 2017. *Gender, Migration and the Work of Care*. Palgrave Macmillan.
- Minghui, Liu. 2017. *Migrants and Cities: Research Report on Recruitment, Employment, and Working Conditions of Domestic Workers in China*. Conditions of Work and Employment Series n° 92. BIT.
- OCDE et OIT. 2018. *Comment les immigrés contribuent à l'économie de la Côte d'Ivoire*.
- Ohaco, Moira, et Florencia Vello. 2019. *Efectos en la registración laboral de los trabajadores de casas particulares: Evidencia empírica de una política de difusión dirigida a empleadores*. OEDE.
- OIT. 2007. *Éradiquer le travail forcé: Étude d'ensemble relative à la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957*. ILC.96/III(1B).
- . 2010a. *Compte rendu provisoire n° 19*. 99^e session de la Conférence internationale du Travail.
- . 2010b. *Compte rendu provisoire n° 12*. 99^e session de la Conférence internationale du Travail.
- . 2010c. *Travail décent pour les travailleurs domestiques*. ILC.99/IV(1).
- . 2011a. *La rémunération dans le travail domestique*. Note d'information n° 1.
- . 2011b. *Durée du travail dans le travail domestique*. Note d'information n° 2.
- . 2011c. *La sécurité sociale et la primauté du droit: Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. ILC.III(1B).
- . 2012a. *Donner un visage humain à la mondialisation: Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008*. ILC.III(1B).

- , 2012b. Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws.
- , 2013a. *Domestic Workers Across the World*.
- , 2013b. *Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur*. Note d'information n° 7.
- , 2013c. «Satisfaire également les besoins de ma famille»: Protection de la maternité et mesures destinées à concilier travail et vie familiale pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Note d'information n° 6.
- , 2014a. *Working Around the Clock? A Manual for Trainers to Help Logés au sein du ménage Domestic Workers Count Their Working Time*.
- , 2014b. *Rapport mondial sur les salaires 2014-15: Salaires et inégalités de revenus*.
- , 2014c. *Étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima*.
- , 2015a. «The Right to Rest for Domestic Workers: Setting a Floor». Fiche d'information.
- , 2015b. *Minimum Wage Policy Guide*, chapitre 8. Note technique n° 1.
- , 2015c. *L'organisation comme outil permettant aux travailleurs domestiques de faire entendre leur voix et d'être représentés*. Note d'information n° 8.
- , 2015d. *Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation*. Note d'information n° 2.
- , 2015e. *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: Guide d'introduction*.
- , 2015f. «Practical options for the extension of social protection coverage in Zambia: Domestic workers».
- , 2015g. *ILO Global Estimates on Migrant Workers*.
- , 2015h. *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: Guide d'introduction*.
- , 2016a. *Formaliser le travail domestique*.
- , 2016b. «Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics». Social Protection Policy Papers No. 16.
- , 2016c. La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la Región.
- , 2016d. *Minimum Wage Policy Guide*.
- , 2016e. *Impacto del Programa de profesionalización del servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina*. Document de travail n° 14.
- , 2016f. «Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy». Social Protection for All. Note d'information.
- , 2016g. *Rapport final: Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. MEVWM/2016/7.
- , 2017a. *Políticas para a extensão da proteção social ao trabalho doméstico na CPLP*.
- , 2017b. «Implementation of international labour standards for domestic workers. What works». Note de recherche n° 9.
- , 2017c. «Risques psychosociaux, stress et violence dans le monde du travail». *Journal international de recherche syndicale* 8(1-2).
- , 2018a. Prendre soin d'autrui.
- , 2018b. Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail. 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail.
- , 2018c. *ILO Global Estimates on Migrant Workers*.
- , 2018d. *Rapport mondial sur les salaires 2018-19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*
- , 2018e. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. ILC107N(1).
- , 2018f. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: Un panorama statistique (troisième édition)*.
- , 2018g. *Liberté syndicale: Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale (sixième édition)*.
- , 2018h. *The Definition of Domestic Work and Domestic Workers for Statistical Purposes*. CIST/20/2018. Document de séance 8.
- , 2019a. *Panorama laboral 2019: América latina y el Caribe*.
- , 2019b. *Extensión de la cobertura contributiva al trabajador doméstico: Costa Rica. Pisos de protección social en acción: 100 experiencias exitosas de protección social universal y el ODS 1.3*.
- , 2019c. *Un cambio de paradigma en la resolución de conflictos laborales en busca de procedimientos más inclusivos*.
- , 2019d. *Extending social security to domestic workers: Lessons from international experience*. Note d'information n° 3/2019.
- , 2019e. *Protection sociale universelle pour la dignité humaine, la justice sociale et le développement durable: Etude d'ensemble concernant la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012*. ILC.108/III(B).
- , 2019f. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: Un meilleur avenir du travail pour tous*.
- , 2019g. Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019.
- , 2020a. «Crise du COVID-19 et pertes d'emplois et d'heures de travail parmi les travailleurs domestiques». Fiche d'information.
- , 2020b. «Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward». Fiche d'information.
- , 2020c. «Le COVID-19 et les soignants qui dispensent des soins à domicile ou en institution».
- , 2020d. «Making decent work a reality for domestic workers». DIILM (Développer la gouvernance de la migration internationale et interne des travailleurs au Myanmar) Mise à jour n° 2.
- De Luca, Massimo. «Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia». BIT.
- , 2020f. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*.
- , 2020g. *La migración laboral en México y América latina y el Caribe*.
- , 2020h. «Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Costa Rica. Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos». Note technique pays.
- , 2020i. «Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Chile. Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos». Note technique pays.

- . 2020j. «Panorama laboral en tiempos de la COVID-19: Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América latina y el Caribe, segunda edición». Note technique.
- . 2020k. «COVID-19: Labour market impact and policy response in the Arab States». Note de synthèse avec FAQ.
- . 2020l. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*.
- . 2021a. *Emploi et questions sociales dans le monde 2021: Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail*.
- . 2021b. «Extending social security coverage to workers in the informal economy: Lessons from international experience (dossier d'information sur les politiques)».
- OIT et ECASSA (Eastern and Central Africa Social Security Association). 2019. *Maternity Income Protection in Southern and Eastern Africa: From Concept to Practice*.
- OIT et UNICEF. 2021. *Mesurer les progrès de la lutte contre le travail des enfants, 2016-2020*.
- ONU Femmes et CSI. 2013. «Domestic workers count too: implementing protections for domestic workers».
- ONU Femmes, OIT et CEPAL (Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes). 2020. *Domestic Workers in Latin America and the Caribbean during the COVID-19 Crisis*.
- Palma, José Gabriel. 2011. «Homogeneous middles vs. heterogeneous tails, and the end of the 'Inverted-U': The share of the rich is what it's all about». *Cambridge Working Papers in Economics (CWPE) 1111*. Université de Cambridge.
- Panteia. 2014. *De markt voor dienstverlening aan huis: Onderzoek naar vraag- en aanbodzijde*.
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2000. «Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labor». *Gender & Society* 14(4): 560-580.
- Pereyra, Francisca. 2018. «Cuando la expansión de derechos es posible: El diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina». Documentos de trabajo n° 26. Buenos Aires, BIT.
- Qiblawi, Tamara. 2020. «Thousands of women are trapped in Lebanon: They risk jail time to leave». CNN.
- Rao, Nitya. 2011. «Respect, status and domestic work: Female migrants at home and work». *European Journal of Development Research* 23: 758-773.
- Razavi, Shahra. 2007. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*. Gender and Development Programme Paper n° 3. UNRISD.
- Razavi, Shahra, et Staab, Silke. 2010. «Underpaid and overworked: A cross-national perspective on careworkers». *Revue internationale du travail* 149 (4): 407-422.
- RIDDEF et Friedrich-Ebert-Stiftung. 2015. «2014-2015 survey on the rights violations of domestic workers girls and women».
- Rutledge, Emilie, Al Shamsi, Fatima, Bassioni, Yahia, et Al Sheikh, Hend. 2011. «Women, labour market nationalization policies and human resource development in the Arab Gulf States». *Human Resource Development International* 14 (2): 183-198.
- Shah, Mukhtabar, Chowdhury, Rafikul, et Menon, I. 2002. «Foreign domestic workers in Kuwait: Who employs how many». *Asian and Pacific Migration Journal* 11 (2): 247-269.
- Shah, Nasra, Badr, Hanan, et Shah, Makhdoom. 2012. «Foreign logés au sein du ménage domestic workers as caretakers of older Kuwaiti men and women: Socio-demographic and health correlates». *Ageing and Society* 32 (6): 1008-1029.
- Sibai, Abla M., Rizk, Anthony, et Kronfoll, Nabil M. 2014. *Ageing in the Arab Region: Trends, Implications and Policy Options*. UNFPA Liban (Fonds des Nations Unies pour la population), ESCWA (Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale) et CSA (Administration centrale des statistiques).
- Srnicek, Nick. 2017. *Platform Capitalism*. Polity Press.
- Tankard, Margaret E., et Levy Paluck, Elizabeth. 2016. «Norm perception as a vehicle for social change». *Social Issues and Policy Review* 10 (1): 181-211.
- Tayah, Marie-José. 2016. *Decent Work for Migrant Domestic Workers: Moving the Agenda Forward*. BIT.
- Tayah, Marie-José, et Assaf, Hadi. 2018. *The Future of Domestic Work in the Countries of the Gulf Cooperation Council*. Étude commandée par le Secrétariat du dialogue d'Abu Dhabi entre les pays asiatiques fournisseurs et récepteurs de main-d'œuvre.
- Tayah, Marie-José, et Hamada, Yuko. 2017. «Women migrant workers and the use of standard terms of employment in the Asia-Middle East migration corridor». OIM (Organisation internationale pour les migrations) et ONU Femmes.
- UNDESA (Département des affaires économiques et sociales). 2019. *International Migration 2019: Rapport*.
- . 2020. «World Population Prospects 2019: File POP/8-1: Total population (both sexes combined) by broad age group, region, subregion and country, 1950-2100 (Thousands)». [https://population.un.org/wpp/Download/Files/1_Indicators%20\(Standard\)/EXCEL_FILES/1_Population/WPP2019_POP_F08_1_TOTAL_POPULATION_BY_BROAD_AGE_GROUP_BOTH_SEXES.xlsx](https://population.un.org/wpp/Download/Files/1_Indicators%20(Standard)/EXCEL_FILES/1_Population/WPP2019_POP_F08_1_TOTAL_POPULATION_BY_BROAD_AGE_GROUP_BOTH_SEXES.xlsx).
- Uruguay, BPS. 2019. *Trabajo doméstico remunerado en Uruguay: Actualización 2019*.
- Vérité Research. 2015. *Sri Lanka: Domestic Workers & Employers Survey. Analysis of Findings*. Decent Work for Domestic Workers: Rapport n° 2.
- Weller, Jürgen, Gómez Contreras, Matías, Caballero, Angel Martín, et Ravest-Tropa, Javiera. 2020. *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos*. Documentos de proyectos (LC/TS.2020/90).
- WIEGO (Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et organisation). 2011. *Santé et sécurité au travail et travail ménager: Une synthèse des résultats de recherches au Brésil et en Tanzanie*.
- WIEGO et FITD. 2018. *Votre trousse d'outils sur la C189 de l'OIT: La convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques*.
- Wolfe, Julia, Kandra, Jori, Engdahl, Lora, et Shierholz, Heidi. 2020. «Domestic workers chartbook: A comprehensive look at the demographics, wages, benefits, and poverty rates of the professionals who care for our family members and clean our homes». EPI.
- Yamin, Paulius, et Hobden, Claire. À paraître. «Practical methods to change social norms in domestic work».
- Zambia Federation of Employers. 2011. «Code of conduct for employers of domestic workers in Zambia».

Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'agence spécialisée des Nations Unies pour le monde du travail. Nous rassemblons les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour élaborer une approche de l'avenir du travail axée sur l'humain par la création d'emplois, l'amélioration des droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Ce rapport, publié à l'occasion du dixième anniversaire de l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, n'aurait pas pu intervenir à un moment plus crucial pour les travailleurs domestiques. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence à la fois l'interdépendance des travailleurs domestiques et des ménages dont ils s'occupent, et la vulnérabilité des millions de travailleurs domestiques qui gagnent leur vie derrière des portes closes.

L'adoption de la convention n° 189 en 2011 a représenté un moment historique dans la reconnaissance du travail domestique comme un véritable travail. Dix ans plus tard, ce rapport déploie un effort sans précédent pour évaluer dans quelle mesure le travail décent est devenu une réalité pour les travailleurs domestiques du monde entier. Il met en lumière les progrès réalisés en une décennie, mais aussi les lacunes juridiques et de mise en œuvre qui subsistent. Plus spécifiquement, il fournit des orientations sur les politiques qui peuvent ouvrir la voie à la concrétisation d'un travail décent pour les travailleurs domestiques.