

Conférence internationale du Travail, 100^e session, 2011

Rapport IV (2A)

Travail décent pour les travailleurs domestiques

Quatrième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-223105-8 (print)
ISBN 978-92-2-223106-5 (Web pdf)
ISSN 0251-3218

Première édition 2011

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
INTRODUCTION	1
RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES	5
1. Observations générales	5
2. Observations sur le projet de convention concernant le travail décent pour les [travailleurs domestiques] [travailleuses et travailleurs domestiques].....	14
3. Observations sur le projet de recommandation concernant le travail décent pour les [travailleurs domestiques] [travailleuses et travailleurs domestiques].....	63

ABRÉVIATIONS

Organisations d'employeurs et de travailleurs

CIETT		Confédération internationale des entreprises de travail temporaire
CSI		Confédération syndicale internationale
OIE		Organisation internationale des employeurs
Allemagne	DGB	Confédération allemande des syndicats
Argentine	CGTRA	Confédération générale du travail
	UIA	Union industrielle d'Argentine
Australie	ACCI	Chambre australienne de commerce et d'industrie
	ACTU	Conseil australien des syndicats
Autriche	BAK	Chambre fédérale du travail
	WKO	Chambre de commerce de l'Autriche
Bolivie, Etat plurinational de	FENATRAHOB	Fédération nationale des travailleurs domestiques boliviens
Botswana	BFTU	Fédération syndicale du Botswana
	BOCCIM	Confédération du commerce, de l'industrie et de la main-d'œuvre du Botswana
Brésil	CNA	Confédération nationale de l'agriculture
	CNC	Confédération nationale du commerce de biens, des services et du tourisme
	CNI	Confédération nationale de l'industrie
	CUT	Fédération nationale des travailleurs du Brésil
Burkina Faso	CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina Faso
Canada	CSN	Confédération des syndicats nationaux
Chine	FADWU	Fédération des syndicats de travailleurs domestiques de Hong-kong
	HKCTU	Confédération des syndicats de Hong-kong
Chypre	CCCI	Chambre de commerce et d'industrie de Chypre
	CEIF	Fédération des employeurs et des industriels de Chypre
	PFL	Fédération chypriote du travail
	SEK	Confédération des travailleurs de Chypre

Colombie	CGT	Confédération générale du travail
	CTC	Confédération des travailleurs de Colombie
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs de Colombie
Costa Rica	UCCAEP	Union costaricienne des chambres et associations d'entreprises privées
Danemark	DA	Confédération danoise des employeurs
	LO	Confédération danoise des syndicats
République dominicaine	CASC	Confédération syndicale autonome classiste
	CNTD	Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine
	CNUS	Confédération nationale de l'unité syndicale de la République dominicaine
	COPARDOM	Confédération patronale de la République dominicaine
Egypte	ETUF	Fédération des syndicats égyptiens
El Salvador	CASALCO	Chambre de commerce de la construction
	MUSYGES	Mouvement d'unité syndicale d'El Salvador
Espagne	CCOO	Confédération syndicale des commissions ouvrières
Finlande	AKAVA	Confédération syndicale des professions universitaires
	EK	Confédération des entreprises finlandaises
	KT	Commission des employeurs des collectivités locales
	SAK	Organisation centrale des syndicats finlandais
	STTK	Confédération finlandaise des employés
	VTML	Département de gestion du personnel du secteur public
France	CFDT	Confédération française démocratique du travail
	FEPEM	Fédération des particuliers-employeurs de France
	UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
Grèce	ESEE	Confédération nationale du commerce de Grèce
	GSEE	Confédération générale des travailleurs de Grèce
Guatemala	COSME	Consortium des organisations sociales et syndicales pour la défense des femmes dans l'économie
Honduras	CTH	Confédération des travailleurs du Honduras
Hongrie	MGYOSZ	Confédération des employeurs et industriels hongrois
	OKISZ	Association industrielle hongroise
	VOSZ	Association nationale des chefs d'entreprise et des employeurs

Inde	SEWA	Association des femmes travaillant à leur compte
Indonésie	DPN APINDO	Association des employeurs d'Indonésie
Irlande	ICTU	Congrès irlandais des syndicats
Italie	CGIL	Confédération générale italienne du travail
Japon	JTUC-RENGO	Confédération japonaise des syndicats
	NK	Fédération japonaise des entreprises
Lettonie	LBAS	Fédération des syndicats libres de Lettonie
Malaisie	MEF	Fédération des employeurs de Malaisie
	MTUC	Congrès des syndicats de Malaisie
Mauritanie	CLTM	Confédération libre des travailleurs de Mauritanie
Mexique	CTM	Confédération des travailleurs du Mexique
Monténégro	CTUM	Confédération des syndicats du Monténégro
	MEF	Fédération des employeurs du Monténégro
Népal	GEFONT	Fédération générale des syndicats du Népal
Nicaragua	CNMSN	Comité national des femmes syndicalistes du Nicaragua
	CTN	Centrale des travailleurs du Nicaragua
Panama	CS	Convergence syndicale
Paraguay	CNT	Confédération nationale des travailleurs
	CUT-A	Centrale unitaire des travailleurs-Authentique
Pays-Bas	FNV	Confédération syndicale des Pays-Bas
	MKB-Nederland	Fédération néerlandaise des petites et moyennes entreprises
	VNO-NCW	Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas
Pérou	CATP	Confédération autonome des travailleurs du Pérou
	CGTP	Confédération générale des travailleurs du Pérou
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs du Pérou
	SINTTRAHOL	Syndicat des travailleurs domestiques de la région de Lima
Philippines	APL	Alliance des travailleurs progressistes
	ECOP	Confédération des employeurs des Philippines
	FFW	Fédération des travailleurs libres
	TUCP	Congrès philippin des syndicats
Portugal	CCP	Confédération du commerce et des services du Portugal
	CTP	Confédération portugaise du tourisme
	UGT-P	Union générale des travailleurs
Royaume-Uni	TUC	Congrès des syndicats
Rwanda	COTRAF	Congrès du travail et de la fraternité du Rwanda

Serbie	CATUS	Confédération autonome des syndicats de Serbie
Slovaquie	AZZZ SR	Fédération des associations d'employeurs de la République slovaque
	KOZ SR	Confédération des unions syndicales de la République de Slovaquie
	RUZ SR	Union nationale des employeurs
Suisse	UPS	Union patronale suisse
Tanzanie, République-Unie de	TUCTA	Congrès des syndicats de Tanzanie
	ZATHOCODAWU	Syndicat des travailleurs du tourisme, de l'hôtellerie et de la préservation de l'environnement et des travailleurs domestiques et assimilés de Zanzibar
République tchèque	CMKOS	Confédération tchéco-morave des syndicats
	SPD	Confédération de l'industrie et des transports de la République tchèque
Thaïlande	ECBIN	Confédération des employeurs des entreprises et des industries de la nation
	NCTL	Congrès national du travail de Thaïlande
	NLC	Congrès national du travail
Trinité-et-Tobago	NUDE	Syndicat national des employés de maison
Ukraine	FPU	Fédération des syndicats d'Ukraine
	JRBE	Organe représentatif conjoint des employeurs à l'échelon national
Venezuela, République bolivarienne du	CTV	Confédération des travailleurs du Venezuela
Autres abréviations		
	HCDH	Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
	UE	Union européenne

INTRODUCTION

Une question concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques figurait à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail. En effet, dès mars 2008, à sa 301^e session, le Conseil d'administration du BIT avait décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la 99^e session de la Conférence en vue d'une double discussion devant aboutir à l'adoption de normes internationales sur le travail décent pour les travailleurs domestiques¹. La raison pour laquelle il a été jugé nécessaire d'adopter des normes internationales du travail sur ce sujet est que les travailleurs domestiques – des femmes et des filles pour la plupart – ont toujours été sans protection. L'adoption de normes sur le travail domestique offre à l'OIT une occasion sans précédent d'ouvrir une brèche dans l'économie informelle et de mettre le travail décent à la portée de millions de travailleurs qui comptent parmi les plus vulnérables au monde.

Le Bureau avait élaboré deux rapports pour préparer la première discussion, le rapport IV (1)² et le rapport IV (2)³, dont a été saisie la Commission des travailleurs domestiques. Celle-ci a adopté son propre rapport qui a été présenté et adopté en séance plénière de la Conférence le 16 juin 2010⁴. Lors de cette séance, la Conférence a également adopté la résolution suivante:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la quatrième question à l'ordre du jour;

Ayant approuvé en particulier, en tant que conclusions générales aux fins de la consultation des gouvernements, les propositions relatives à l'élaboration d'une norme d'ensemble (une convention complétée par une recommandation) concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques,

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire un point intitulé «Travail décent pour les travailleurs domestiques» pour une seconde discussion, en vue de l'adoption d'une norme d'ensemble (une convention complétée par une recommandation).

A la lumière de cette résolution et conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, le Bureau a préparé et diffusé le rapport IV (1)⁵ contenant un projet de convention et un projet de recommandation fondés sur les Conclusions adoptées par la Conférence à sa 99^e session⁶. Ces projets ont été rédigés sur la base de la première discussion de

¹ BIT: *Date, lieu et ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail*, Conseil d'administration, 301^e session, Genève, mars 2008, document GB.301/2.

² BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

³ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (2), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

⁴ BIT: *Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, Compte rendu provisoire n° 12 et Compte rendu provisoire n° 19*, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

⁵ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010).

⁶ BIT: *Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, op. cit.*

la Conférence, compte tenu des réponses au questionnaire figurant dans le rapport IV (2)⁷. En application de l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, ils ont été communiqués aux gouvernements de telle manière qu'ils leur parviennent au plus tard deux mois après la clôture de la 99^e session de la Conférence. Conformément à la pratique instituée en 1988, le rapport de la Commission des travailleurs domestiques, chargée par la Conférence d'examiner cette question, a été transmis dans son intégralité aux Etats Membres avec le compte rendu de la discussion en séance plénière de la Conférence⁸.

Conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, les gouvernements ont été invités à faire parvenir, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, leurs observations ou amendements éventuels au Bureau, le 18 novembre 2010 au plus tard. Ils étaient en outre priés de faire savoir au Bureau, dans le même délai, s'ils estimaient que les textes proposés constituaient une base de discussion satisfaisante pour la Conférence à sa 100^e session (juin 2011) et d'indiquer quelles organisations ils avaient consultées. A noter que l'obligation de tenir des consultations est également imposée par l'article 5, paragraphe 1 a), de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour les pays qui ont ratifié cette convention. Les réponses des gouvernements devaient refléter les résultats de ces consultations.

Suite à la publication du rapport IV (1)⁹, le Bureau a apporté son assistance aux mandants de différents pays pour l'examen des projets d'instruments. A cette occasion, il a favorisé la tenue de consultations ou d'ateliers tripartites consacrés au travail domestique dans un certain nombre de pays, dont l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Chine, l'Inde, l'Indonésie, le Kenya, l'Ouganda, les Philippines et la République-unie de Tanzanie.

Au moment de l'élaboration du présent rapport, le Bureau avait reçu les réponses des mandants de 93 Etats Membres, et notamment des gouvernements des 81 Etats Membres suivants: *Albanie, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Autriche, Bélarus, Belgique, Bénin, Botswana, Bulgarie, Canada, Cap-Vert, Chine, Chypre, Costa Rica, Croatie, Danemark, République dominicaine, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Equateur, Erythrée, Espagne, Etats-Unis, Ethiopie, ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Ghana, Grèce, Honduras, Hongrie, Inde, Indonésie, Iraq, Islande, Israël, Italie, Japon, Jordanie, Kenya, Lettonie, Malaisie, Maroc, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Myanmar, Namibie, Nicaragua, Oman, Ouganda, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Serbie, Seychelles, Slovaquie, Slovénie, Soudan, Suède, Suisse, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, République tchèque, Thaïlande, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Ukraine, Uruguay et Zimbabwe.*

La plupart des gouvernements ont indiqué avoir rédigé leurs réponses après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Certains y ont intégré les avis exprimés par ces organisations sur certains points, d'autres ont transmis séparément les observations des organisations d'employeurs et de travailleurs. Dans certains cas, ces organisations ont adressé directement leurs réponses au Bureau. Plusieurs gouvernements et organisations de travailleurs ont indiqué avoir repris dans leurs réponses les remarques d'organisations de la société civile et d'associations de travailleurs domestiques. De plus, la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération internationale des agences privées pour l'emploi (CIETT) ont elles aussi fait parvenir des réponses.

⁷ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (2), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

⁸ BIT: *Rapport de la Commission des travailleurs domestiques*, op. cit.; et *Compte rendu provisoire* n° 19, op. cit.

⁹ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010).

Les observations formulées, au sujet des textes proposés, par la Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et le Comité des droits de l'enfant ont été incorporées au présent rapport, conformément à l'article 39 *bis* du Règlement de la Conférence. On notera à ce propos qu'en juin 2010 la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage a publié un rapport dont le thème principal est l'esclavage domestique¹⁰. En outre, le Comité pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille a adopté à sa treizième session (novembre-décembre 2010) une observation générale sur les employés de maison immigrés¹¹.

Le Bureau a également reçu une réponse de la Commission européenne.

De nombreux autres acteurs, tels que des organisations de la société civile (Anti-Slavery International, Human Rights Watch, le Centre irlandais des droits des migrants, le réseau RESPECT, Justice for Domestic Workers, United for Foreign Domestic Workers' Rights, Migrant Forum in Asia) et quelques associations de travailleurs domestiques ont eux aussi envoyé des réponses. Il en a été pris note, mais il n'a pas été possible de les incorporer au présent rapport.

Pour que les gouvernements reçoivent les versions française et anglaise du projet de convention et de recommandation sur le travail décent pour les travailleurs domestiques dans les délais prescrits à l'article 39, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, le rapport IV (2) a été publié en deux volumes. Le présent volume (rapport IV (2A)) a été élaboré à partir des observations des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et des Nations Unies, dont il reprend les éléments essentiels. Il est divisé en trois parties: la première est consacrée aux observations générales, la deuxième présente les observations formulées par les mandants sur certaines dispositions du projet de convention et la troisième sur des dispositions du projet de recommandation. Pour des raisons pratiques, il s'est parfois avéré nécessaire de regrouper des réponses similaires. La plupart des observations suivaient de près la structure des projets et la partie du texte sur laquelle elles portaient était indiquée. Lorsque tel n'était pas le cas, le Bureau a déterminé autant que possible à quelles parties du rapport elles se rapportaient.

Le rapport bilingue IV (2B) contient les versions française et anglaise des textes proposés, modifiés à la lumière des observations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les raisons exposées dans les commentaires du Bureau qui figurent dans le présent volume. De légères modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées, notamment pour assurer une parfaite concordance entre les deux versions des instruments proposés. Si la Conférence le décide, ces textes serviront de base à la deuxième discussion, lors de sa 100^e session (juin 2011), en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.

Les gouvernements ont d'une manière générale accueilli favorablement les textes proposés, et 39 d'entre eux ont explicitement indiqué que le contenu du rapport IV (1)¹² offrait une base satisfaisante pour la seconde discussion que la Conférence tiendrait à sa 100^e session (juin 2011). De même, les organisations de travailleurs se sont dans l'ensemble déclarées favorables aux projets. En revanche, la majorité des organisations d'employeurs ont dit préférer que seule une recommandation soit adoptée.

¹⁰ Nations Unies: *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences*, Gulnara Shahinian, Conseil des droits de l'homme, quinzième session, 18 juin 2010, A/HRC/15/20.

¹¹ Voir *Committee on Protection of Rights of Migrant Workers concludes thirteenth session*, communiqué de presse de l'Organisation des Nations Unies, 3 déc. 2010, <http://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=10581&LangID=E>.

¹² BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010).

RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES *

1. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

GOUVERNEMENTS

Albanie. Le nombre de travailleurs domestiques a continué d'augmenter dans le pays, d'où la nécessité d'adopter les instruments.

Argentine. Il n'est pas acceptable d'utiliser l'expression «travailleurs domestiques» dans la version française en expliquant dans une note de bas de page que ces termes désignent les travailleurs des deux sexes.

Australie. Le gouvernement est favorable à une convention énonçant des principes et fixant des normes minimales, accompagnée d'une recommandation fournissant des conseils pratiques. La recommandation devrait être structurée de manière à pouvoir être lue parallèlement à la convention. Elle devrait, dans la mesure du possible, aller plus loin que la convention et décrire les meilleures pratiques suivies en la matière au niveau international. Il faudrait envisager à cet effet de rédiger des paragraphes supplémentaires, correspondant notamment aux articles 8, 14, 16 et 17 de la convention (voir commentaires ci-dessous).

Autriche. Le gouvernement est globalement favorable aux textes proposés. Il espère que les derniers obstacles à une éventuelle ratification signalés dans les commentaires correspondant aux dispositions pertinentes pourront être levés.

Bénin. Les termes «travailleurs domestiques» devraient être utilisés dans la version française des instruments pour désigner les travailleurs domestiques des deux sexes.

Canada. Le gouvernement est favorable à l'utilisation, dans la version française, des termes «travailleuse(s) ou travailleur(s) domestique(s)» pour rendre l'anglais «domestic worker(s)».

Cap-Vert. Les textes proposés sont compatibles avec les grands principes de la législation du travail nationale, à savoir les principes et droits fondamentaux au travail, le respect de la vie privée et la promotion du travail décent.

Costa Rica. En espagnol, la convention devrait s'intituler «Convenio sobre trabajo decente para personas trabajadoras domésticas remuneradas», ou «Convenio sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras dedicadas a las labores domésticas». «Labores del hogar» ou «Labores en casas de habitación» seraient préférables à «labores domésticas».

Croatie. Le gouvernement accueille favorablement les instruments proposés.

Danemark. Il est urgent de renforcer la réglementation dans la mesure où les travailleurs domestiques de nombreux pays vivent dans des conditions déplorables et restent souvent en dehors du champ d'application de la législation du travail et des conventions collectives. Le gouvernement salue l'importance particulière donnée à la situation des femmes et aux efforts déployés pour lutter contre les abus, la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants. Une convention complétée par une

* Pour des raisons pratiques, l'ordre alphabétique anglais a été conservé dans la version française du rapport.

recommandation constitue une bonne solution, à condition que la convention soit libellée en termes généraux et offre une certaine souplesse. Le projet de convention est jugé trop détaillé, ce qui pourrait poser des problèmes de ratification.

El Salvador. Il faudrait utiliser dans la version espagnole les termes «las trabajadoras y los trabajadores domésticos» pour désigner les travailleurs domestiques. On pourrait envisager d'employer l'expression «travailleurs domestiques rémunérés» dans l'ensemble des textes.

Erythrée. Les textes proposés sont très complets et importants car ils tiennent compte de la situation particulière des travailleurs domestiques et visent à assurer à ceux-ci des droits analogues à ceux conférés à tous les autres travailleurs. Une nouvelle norme mondiale contenant des dispositions détaillées contribuera à garantir les droits fondamentaux et la protection de base de millions de femmes et de jeunes filles qui travaillent dans un secteur qui a toujours été négligé et sous-estimé.

Honduras. Bien que la législation nationale soit compatible avec une bonne partie des dispositions des textes proposés, il apparaît que la situation actuelle du pays ne permettrait pas leur mise en œuvre. Toutefois, le gouvernement est disposé à intensifier le dialogue avec ce secteur en vue d'élaborer des politiques et programmes spécifiques.

Inde. Il faut trouver le juste équilibre entre protection des droits des travailleurs domestiques et respect de la vie privée des personnes qui les emploient. On tiendra compte par ailleurs de l'applicabilité des dispositions et de la possibilité de sanctionner leur inobservation. Le gouvernement appuie les instruments proposés malgré des réserves sur certaines dispositions.

Iraq. Il faudrait utiliser l'expression «travailleurs domestiques et travailleurs assimilés», y compris dans le titre des instruments.

Italie. Les textes proposés sont acceptables, tant du point de vue des principes qui les sous-tendent que des objectifs visés. Ces principes sont conformes aux droits fondamentaux inscrits dans la législation italienne, en particulier le droit au respect de la vie privée de l'employeur et du travailleur domestique.

Japon. Il est important que les travailleurs domestiques aient un travail décent et que la nature singulière du travail domestique soit prise en considération lors de l'élaboration de nouveaux instruments. Ceux-ci devraient inciter le plus grand nombre de pays possible à renforcer la protection des intéressés. Les gouvernements doivent disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour pouvoir tenir compte de la situation nationale.

Malaisie. Le travail domestique n'est pas considéré comme un travail ordinaire. Les droits des employeurs doivent aussi être pris en compte. Une recommandation serait plus adaptée qu'une convention.

Mexique. Dans la version espagnole, «domestic workers» et «domestic work» devraient être rendus par «los trabajadoras domésticos» et «trabajo doméstico».

République de Moldova. L'établissement de nouvelles normes internationales du travail sera un pas important vers une protection juridique appropriée des travailleurs domestiques qui les place sur pied d'égalité avec les autres salariés. En République de Moldova, le Code du travail oblige les employeurs à passer des contrats écrits avec leurs travailleurs domestiques et à les immatriculer à l'inspection du travail.

Monténégro. Le gouvernement appuie les textes proposés. La question du travail décent pour les travailleurs domestiques devrait faire l'objet d'une convention.

Maroc. Il faut trouver un équilibre entre les droits et obligations des travailleurs domestiques et ceux de leurs employeurs. Les textes doivent tenir compte de la spécificité du travail domestique et notamment des problèmes liés au fait que le lieu de travail est le domicile de l'employeur. Il faut également garder à l'esprit que la protection des travailleurs est synonyme d'augmentation des coûts pour les employeurs.

Myanmar. Les nouveaux instruments devraient apporter un haut niveau de protection aux travailleurs domestiques du monde entier.

Namibie. Le gouvernement attache une grande importance à l'existence de normes internationales du travail strictes et efficaces qui garantissent les droits et la protection des travailleurs domestiques.

Pays-Bas. Le gouvernement souscrit à l'objectif consistant à assurer un travail décent aux travailleurs domestiques. L'établissement d'un cadre d'action commun est une entreprise délicate dans la mesure où la situation de chaque Etat Membre en matière d'emploi des travailleurs domestiques est particulière et se reflète dans la législation nationale. A certains égards, le projet de convention est trop détaillé, ce qui pourrait restreindre sa ratification et, par conséquent, son efficacité.

Nicaragua. Le gouvernement approuve les textes proposés, sous réserve des commentaires formulés sur certaines dispositions.

Panama. Les deux textes proposés devraient être examinés dans le détail afin de parvenir à un consensus et d'élaborer des instruments internationaux réalistes assurant aux travailleurs domestiques un travail décent.

Paraguay. Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores domésticos».

Pérou. Il faut prévoir une mise en œuvre progressive. Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

Pologne. La convention devrait tenir compte de la spécificité du travail effectué au domicile de l'employeur et permettre aux gouvernements d'adapter la réponse juridique au contexte national. Les termes «travailleur(s) domestique(s)» en français et «trabajador(es) doméstico(s)» en espagnol désignent les travailleurs des deux sexes et devraient être utilisés dans les deux textes.

Roumanie. La convention doit assurer une protection suffisante tout en offrant une certaine souplesse pour permettre une ratification la plus large possible. Les termes «travailleurs domestiques» devraient être utilisés dans la version française.

Seychelles. Le gouvernement espère que la deuxième discussion sera fructueuse.

Slovénie. Les travailleurs domestiques doivent jouir d'une protection suffisante. Un des problèmes liés à l'adoption du projet de convention sera de garantir la protection de la vie privée des employeurs tout en assurant le respect de la législation du travail. En Slovénie, l'employeur comme l'employé peuvent s'opposer à une inspection du lieu de travail. Dans ce cas, l'inspecteur doit obtenir une ordonnance du tribunal compétent pour agir. Les organes chargés de l'exécution des lois ont par ailleurs des difficultés à prouver l'existence d'une relation d'emploi.

Espagne. On pourrait indiquer dans le préambule ou dans le dispositif que les termes «trabajadores domésticos» (traduction espagnole de «domestic workers») désignent «las trabajadoras y los trabajadores domésticos» et «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

Swaziland. Le gouvernement approuve les instruments proposés.

Suède. Le gouvernement a communiqué les observations du Comité tripartite suédois pour l'OIT, qui sont prises en compte dans le présent rapport. La Confédération des entreprises suédoises a exprimé une réserve à leur égard, considérant que le travail domestique ne se prête pas à une réglementation internationale.

Suisse. Plusieurs dispositions des projets d'instruments ne concernent pas que les travailleurs domestiques (articles 3, 5 et 8 de la convention proposée; paragraphes 6 à 11, 14 et 17 de la recommandation proposée). Conformément aux paragraphes 6 et 8 du préambule de la convention, il est proposé qu'il soit fait mention des instruments existants relatifs à ces questions générales. Les nouveaux instruments devraient porter uniquement sur la protection des travailleurs domestiques. En outre, il convient d'accorder une plus grande attention à la hiérarchie des dispositions. L'introduction de titres regroupant certaines questions améliorerait la lisibilité. Des consultations sont engagées avec les cantons, qui sont compétents pour légiférer sur les conditions de travail des travailleurs domestiques.

Thaïlande. Le gouvernement approuve en principe les projets de convention et de recommandation.

Ouganda. Le travail domestique est sous-estimé et invisible et constitue une des formes de travail où les femmes et les jeunes filles sont le plus exploitées. Les travailleurs domestiques ne disposent généralement pas d'une description d'emploi et doivent effectuer un large éventail de tâches au domicile de l'employeur avec des horaires souvent excessifs. Ils sont également exposés à toutes sortes d'abus, en particulier au harcèlement sexuel.

Ukraine. Le gouvernement n'a ni observation à formuler ni amendement à proposer.

Emirats arabes unis. Les instruments proposés contribueront à la mise en place d'une protection juridique pour cette composante importante de la population active.

Royaume-Uni. Les travailleurs domestiques sont un groupe vulnérable qui doit faire l'objet d'une attention particulière.

Uruguay. Dans la version espagnole, la convention devrait s'intituler «Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar». Dans les deux textes, «domestic worker» devrait être rendu par «trabajadora o trabajador del hogar».

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Il conviendrait d'adopter une recommandation afin de proposer des orientations pratiques. Une convention serait trop formaliste et ne ferait que retarder la mise en œuvre des mesures sans offrir la souplesse nécessaire. Le champ d'application des textes devrait être revu pour que toutes les personnes travaillant au sein d'un ménage ne soient pas couvertes par les mêmes normes. Il faudrait prévoir des exceptions. Les agences d'emploi jouent un rôle important en proposant des travailleurs domestiques aux ménages, et leur activité dans ce secteur ne devrait pas être découragée par de nouvelles normes. A cet égard, les textes proposés ne sont pas équilibrés et doivent être révisés. Les normes générales en matière de temps de travail ne sauraient être appliquées au travail domestique. Les mesures de sécurité sociale doivent être plus souples. La liberté syndicale et toute mesure devant être prise dans ce domaine par les Etats devraient s'appliquer aussi bien aux représentants des travailleurs qu'aux représentants des employeurs.

ACCI (Australie). L'idéal serait une recommandation qui servirait de base à une campagne destinée à promouvoir des changements réels et immédiats pour les travailleurs domestiques. La meilleure façon de répondre aux questions et préoccupations des travailleurs domestiques serait d'adopter une recommandation reconnaissant l'importance du travail domestique et des questions de protection et de réglementation. Si l'on adoptait une convention, les problèmes liés à sa ratification mobiliseraient du temps et de l'attention. Le projet de convention porte sur des thèmes qui, en tout état de cause, se prêtent mieux à une recommandation.

WKO (Autriche). Compte tenu de l'éventail des activités couvertes et de la souplesse nécessaire, une recommandation est plus appropriée.

BOCCIM (Botswana). Aucune observation à formuler.

CNA (Brésil). Il est préférable d'utiliser, dans la version espagnole, les termes «trabajadoras y trabajadores domésticos».

CNI (Brésil). Compte tenu de la diversité des situations nationales, l'adoption d'une recommandation uniquement serait la solution la plus appropriée. Si l'on envisageait d'adopter une convention, celle-ci ne devrait pas comporter de dispositions controversées ou difficiles à mettre en œuvre. Lorsque l'on crée des droits, il faut tenir dûment compte des différents stades de développement des Etats Membres de l'OIT. Les dispositions relatives à la négociation collective et à l'inspection du travail au sein des ménages peuvent être difficiles à appliquer. Compte tenu de la spécificité du travail domestique, les questions couvertes par certaines dispositions du projet de convention devraient rester du ressort du législateur national.

CNC (Brésil). Toute nouvelle norme internationale du travail, en particulier une convention, doit pouvoir être appliquée et tenir compte de la situation économique du pays. Bien qu'elle ne représente pas les employeurs de travailleurs domestiques, la CNC considère qu'une recommandation serait plus appropriée qu'une convention.

UCCAEP (Costa Rica). Le travail domestique est une source d'emplois pour des millions de personnes à travers le monde. Une mauvaise réglementation de ce secteur pourrait être plus dommageable

que bénéfique. Faire respecter un texte de loi contraignant est compliqué. Il serait préférable d'adopter seulement une recommandation.

CCCI (Chypre). Une recommandation est préférable. La nature du travail domestique diffère d'un pays à l'autre. Le temps de travail n'est pas organisé comme dans les autres types d'emploi.

CEIF (Chypre). Chypre partage les préoccupations liées au travail domestique. Toutefois, compte tenu de la nature de ce dernier, une recommandation est préférable.

SPD (République tchèque). La SPD n'est pas favorable à l'adoption de normes internationales du travail sur les travailleurs domestiques. Il convient de trouver des solutions concrètes au niveau national.

DA (Danemark). Les travailleurs domestiques jouent un rôle important dans l'économie et pour les ménages. De nombreux travailleurs domestiques doivent être protégés. Toutefois, il serait regrettable d'établir un instrument qui ne puisse pas être largement ratifié. Les normes doivent être réalistes et porter essentiellement sur les particularités du travail domestique. La couverture est trop large. Une recommandation est plus appropriée dans ce contexte. Il serait préférable d'assurer le respect des instruments existants plutôt que d'envisager d'en ratifier un nouveau.

COPARDOM (République dominicaine). On ne saurait demander aux ménages de respecter des normes du travail aussi rigoureuses que celles auxquelles sont soumis les employeurs traditionnels. Le travail domestique devrait faire l'objet de réglementations spéciales et non de normes d'application générale. Les textes proposés ne tiennent pas compte de la situation des pays en développement, où le travail domestique est la seule source de revenus possible pour de nombreux travailleurs. Des normes strictes empêcheraient les ménages d'engager des travailleurs domestiques. Seule une recommandation devrait être adoptée.

CASALCO (El Salvador). La CASALCO salue les efforts déployés pour assurer un travail décent aux travailleurs domestiques. La ratification et la mise en œuvre des instruments ne seront possibles que si ces derniers tiennent compte des réalités sur le terrain.

EK (Finlande). Une recommandation serait préférable pour traiter les problèmes des travailleurs domestiques des divers pays. Une convention est un instrument trop rigide pour tenir compte de la variété des situations et pourrait ne pas être largement ratifiée. Tout nouvel instrument doit voir son champ d'application clairement défini et prévoir des exemptions pour certains pays.

KT (Finlande). Globalement, les textes proposés constituent une base appropriée pour de nouvelles discussions. Les municipalités finlandaises emploient des aides ménagères dont les conditions d'emploi sont établies par voie de convention collective. En vertu de la convention proposée, ces travailleurs municipaux seraient considérés comme des travailleurs domestiques employés par une famille. Un champ d'application aussi large constitue un obstacle à la ratification.

VTML (Finlande). Le rapport IV (1) constitue une base appropriée pour une nouvelle discussion.

FEPPEM (France). Le modèle d'emploi du travail domestique est largement abouti et structuré en France, avec un dialogue social entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et le gouvernement, deux conventions collectives qui régissent le secteur, des accords de protection sociale et de professionnalisation au bénéfice des salariés, des négociations engagées dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, une simplification des procédures administratives pour les employeurs et la mise en place d'autres outils innovants.

ESEE (Grèce). Il est indispensable que les marchés du travail fonctionnent bien et soient assujettis à des règles. Les normes en matière de travail domestique devraient établir certains principes de base destinés à protéger non seulement les travailleurs, mais aussi les employeurs, compte tenu de la nature de leurs rapports. Les textes devraient se référer expressément aux travailleurs des deux sexes (par exemple, les termes «travailleur et travailleuse» devraient être utilisés dans la version française).

MGYOSZ (Hongrie). Il n'est pas nécessaire de réglementer davantage le travail domestique, car cela compliquerait le système juridique national et créerait des conflits. Il ne faudrait pas mettre de nouvelles obligations à la charge des employeurs.

OKISZ (Hongrie). L'OKISZ se félicite des efforts déployés pour améliorer la situation des travailleurs domestiques.

VOSZ (Hongrie). Les instruments proposés seraient sans objet pour la Hongrie. L'Association est toutefois disposée à participer à la poursuite des travaux d'établissement des nouvelles normes.

DPN APINDO (Indonésie). La protection des travailleurs domestiques est importante, mais il faut tenir dûment compte de la situation nationale. Une convention ne devrait pas être trop détaillée ni trop lourde à mettre en œuvre. Les questions complexes devraient être traitées dans la recommandation.

L'Association appuie certaines dispositions des projets de texte qui sont importantes pour l'Indonésie, en particulier celles qui concernent les travailleurs domestiques migrants.

NK (Japon). Tout instrument devrait offrir une certaine souplesse permettant une mise en œuvre correspondant à la situation nationale. Les textes proposés manquent de clarté juridique et contiennent des insuffisances susceptibles de poser des problèmes de ratification et de mise en œuvre. Il serait préférable d'adopter seulement une recommandation, option sur laquelle la NK a formulé des observations. Une grande partie des dispositions doivent encore faire l'objet d'un examen minutieux.

MEF (Malaisie). La MEF est favorable à l'adoption d'une recommandation, qui permettrait à l'OIT et aux gouvernements de s'occuper des questions prioritaires. Le champ d'application doit être clairement défini. Toutes les personnes qui travaillent au sein d'un ménage ne sont pas des travailleurs domestiques. La notion de «durée normale de travail» n'est pas applicable au travail domestique. Offrir aux travailleurs concernés le même accès à une protection sociale qu'aux autres travailleurs pose également des difficultés. La réglementation du travail domestique ne devrait pas mettre des obligations irréalistes à la charge des employeurs. La question des agences d'emploi doit être abordée de façon équilibrée. De manière générale, des clauses d'exemption et une plus grande souplesse sont nécessaires.

MEF (Monténégro). La MEF est favorable aux textes proposés.

VNO-NCW, MKB-Nederland (Pays-Bas). Les textes proposés se chevauchent et posent des problèmes sur le plan de leur ratification. Une recommandation pourrait être complétée par une résolution confirmant que les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs. L'efficacité d'une convention sur ces questions n'est pas garantie. Au cas où ils seraient retenus, les textes proposés devraient faire l'objet d'un plus ample examen.

ECOP (Philippines). L'ECOP se rallie à la position commune des Philippines, qui est résumée dans les commentaires du gouvernement.

CTP (Portugal). Les textes devraient avoir pour but de combattre la discrimination ethnique, d'assurer une plus grande justice sur le plan de la rémunération et un meilleur respect des principes et textes de référence internationaux en matière de temps de travail, de sensibiliser le grand public aux droits de l'homme, de promouvoir l'égalité de chances et la justice sociale et d'encourager l'intégration des travailleurs migrants dans l'économie formelle et leur immatriculation aux systèmes nationaux de sécurité sociale.

AZZZ SR, RUZ SR (Slovaquie). Favorables à l'adoption d'une recommandation uniquement.

UPS (Suisse). Les discussions sur le thème des travailleurs domestiques ont mis en évidence certaines préoccupations légitimes et des pratiques inacceptables qui violent les droits fondamentaux de l'homme. Une convention mettrait l'accent sur une approche légale dont la mise en œuvre prendrait du temps. Ces questions seraient traitées de la meilleure manière par une recommandation, qui permettrait au BIT et aux gouvernements de répondre rapidement aux préoccupations prioritaires et d'entreprendre un programme d'action immédiat et ciblé, et tiendrait compte du fait qu'il existe des lacunes dans l'information des gouvernements. Le texte actuel gagnerait à être plus court.

ECBIN (Thaïlande). Favorable en principe aux projets de convention et de recommandation.

JRBE (Ukraine). Le JRBE n'a ni observation à formuler ni amendement à proposer.

OIE. Il faut traiter de toute urgence les problèmes réels et urgents auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques. Il serait préférable d'adopter une recommandation encourageant la créativité et l'innovation en matière d'élaboration de politiques et de systèmes de protection, de dialogue et d'action immédiate. Si une convention était adoptée, les pays devraient adopter des lois assorties de systèmes de sanction qui seraient longs à mettre en œuvre. Un tel choix obligerait également le BIT à se consacrer davantage à la promotion de la ratification qu'à la mise en place d'actions concrètes. Le projet de convention contient des dispositions dépourvues de force obligatoire ou de nature générale qui se prêtent mieux à une recommandation. On constate un manque de clarté et des divergences sur les concepts utilisés dans l'instrument et sur les pratiques en matière de travail domestique. Le texte actuel ne tient pas compte des différences de situation entre les travailleurs qui vivent chez leur employeur et les autres, et certaines de ses dispositions sont incompatibles avec la législation et la pratique nationales ou avec les normes de l'OIT, ou sont trop vagues. L'Organisation formule des observations et suggestions sur les textes parce qu'ils vont être examinés à la Conférence, mais elle reste, comme indiqué plus haut, favorable à l'adoption d'une recommandation uniquement.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). L'ACTU est favorable à une convention complétée par une recommandation. Les instruments devraient insister sur l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, tout en tenant compte des spécificités du travail domestique et en fournissant des orientations claires sur la manière de promouvoir le travail décent en faveur des intéressés.

FENATRAHOB (Bolivie). Souscrit aux observations formulées par la CSI. Dans la version espagnole, «domestic worker» devrait être rendu par «trabajadora del hogar». Il faudrait également utiliser les termes «travail domestique rémunéré».

BFTU (Botswana). Les projets de texte sont satisfaisants et devraient être adoptés.

CUT (Brésil). L'expression «trabajadoras y trabajadores del hogar» devrait être utilisée dans la version espagnole, et les termes «trabalhadoras e trabalhadores domésticos» dans la version portugaise.

CNTB (Burkina Faso). En français, la formule «travailleurs et travailleuses domestiques» décrirait mieux la profession.

CSN (Canada)¹³. La CSN est favorable à l'utilisation d'une terminologie non sexiste dans les textes proposés afin de tenir compte du fait que la grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes.

FADWU, HKCTU (Chine). Favorables dans l'ensemble aux textes proposés dans la mesure où il est admis que les travailleurs domestiques devraient jouir des mêmes droits que les autres travailleurs.

CGT (Colombie). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

CTC, CUT (Colombie). Les textes proposés reconnaissent clairement les droits des travailleurs domestiques et visent à protéger des groupes depuis longtemps soumis à discrimination. Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

PFL (Chypre). Les textes proposés offrent une base de travail satisfaisante pour la deuxième discussion.

SEK (Chypre). Les textes proposés sont équilibrés et représentent une avancée majeure. Les définitions gagneraient à être plus précises et plus larges, notamment en ce qui concerne les travailleurs occasionnels. Une approche claire et positive de l'équilibre travail/vie privée serait utile. La reconnaissance de la spécificité du travail domestique implique que le texte facilite la pleine jouissance des droits. La recommandation devrait comporter une disposition relative à la formation linguistique des travailleurs domestiques, qui est importante pour leur insertion dans la société où ils vivent.

LO (Danemark). Les travailleurs domestiques comptent parmi les travailleurs les plus vulnérables du marché du travail informel. Au Danemark, certains groupes de salariés couverts par des conventions collectives entreraient dans la définition des travailleurs domestiques figurant dans les instruments (par exemple, les assistants personnels de personnes handicapées). LO espère que ces conventions collectives intégreront au moins les conditions définies dans le projet de convention.

CASC, CNTD, CNUS (République dominicaine). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «trabajador y trabajadora del hogar».

ETUF (Egypte). Approuve les observations du gouvernement.

MUSYGES (El Salvador). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «trabajadora, trabajador del hogar».

AKAVA (Finlande). Les projets d'instruments et le nouveau libellé proposé par le Bureau pour plusieurs dispositions sont globalement acceptables.

GSEE (Grèce). Appuie l'adoption d'une convention et d'une recommandation. Les intermédiaires devraient être inclus dans la notion d'«employeur».

COSME (Guatemala). Appuie les observations de la CSI.

CTH (Honduras). Le CTH n'a ni observation ni suggestion à formuler.

ICTU (Irlande). La convention devrait couvrir les travailleurs domestiques employés par des ménages de diplomates et des ambassades, sans quoi une grande partie d'entre eux resteront soumis à la seule bonne volonté de leur employeur. En cas d'abus, ces travailleurs n'ont guère de voies de recours.

CGIL (Italie). Approuve globalement les textes.

¹³ Les observations de la CSN figurant dans le présent rapport sont celles du Groupe de travail ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales (Québec, Canada), dont la CSN est membre.

LBAS (Lettonie). Les diverses références à la vie privée figurant dans le projet de convention demandent des précisions et des explications, qu'il conviendrait éventuellement de faire figurer dans la recommandation.

MTUC (Malaisie). Appuie les instruments proposés, qui renforceront la protection contre l'exploitation et réduiront dans une grande mesure les abus et les cas de «fugue».

CTM (Mexique). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar», et le travail domestique par l'expression «el trabajo del hogar».

CTUM (Monténégro). La CTUM est favorable aux textes, qui doivent être adoptés.

GEFONT (Népal). Le travail domestique est un travail comme les autres, et les travailleurs domestiques doivent être traités comme les autres travailleurs.

CNMSN (Nicaragua). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar». Le CNMSN souscrit aux observations de la CSI.

CTN (Nicaragua). La convention devrait couvrir la situation des femmes qui emmènent leurs jeunes enfants avec elles sur leur lieu de travail.

CS (Panama). Les travailleurs domestiques devraient avoir la possibilité d'étudier le soir et recevoir des aides à cet effet.

CNT (Paraguay). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar».

CUT-A (Paraguay). Préfère l'expression «los trabajadores domésticos» car elle couvre les travailleurs domestiques des deux sexes.

CATP, CUT (Pérou). Appuie les observations de la CSI. En outre, la convention devrait contenir une disposition contre le licenciement arbitraire des travailleurs domestiques.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «las trabajadoras y los trabajadores del hogar». Le terme «vulnérable» devrait être maintenu car il décrit la réalité de nombreux travailleurs domestiques. Une disposition contre le licenciement arbitraire serait bienvenue.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Appuient la position commune des Philippines, qui est résumée dans les observations du gouvernement philippin. Des observations supplémentaires ont été fournies, en collaboration avec le Visayan Forum, le Migrant Forum for Asia et l'association des travailleurs domestiques des Philippines (SUMAPI). La recommandation devrait porter sur les points suivants: libre accès aux tribunaux, services d'assistance, notamment en matière de nourriture et de logement, pendant la durée du procès, et accès à des services appropriés pour les victimes d'abus.

KOZ SR (Slovaquie). Est favorable à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

CCOO (Espagne). Dans la version espagnole, les travailleurs domestiques devraient être désignés par les termes «trabajadoras y trabajadores del hogar».

NLC (Thaïlande). Approuve en principe les projets de convention et de recommandation.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Est favorable à l'emploi de l'expression «trabajador del hogar» dans la version espagnole, car elle a une connotation plus positive.

FPU (Ukraine). Approuve les projets d'instruments et les suggestions du Bureau.

TUC (Royaume-Uni). Est opposé à tout déplacement de dispositions du projet de convention au projet de recommandation. Est favorable à l'utilisation d'une terminologie non sexiste.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). La Confédération est pleinement favorable à l'adoption de normes internationales pour fixer les conditions de travail dans ce secteur et partage les avis formulés par la CSI.

CSI. Les instruments proposés constituent une base satisfaisante pour la reprise des négociations. Les syndicats arabes affiliés à la CSI ont adopté une déclaration soutenant les instruments proposés. En ce qui concerne la version espagnole, les organisations hispanophones affiliées sont favorables à l'utilisation des termes «trabajadora, trabajador del hogar» pour traduire «domestic worker».

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Dans certains pays, les conditions d'exploitation d'enfants comme travailleurs domestiques équivalent souvent aux pires formes de travail des enfants. La convention devrait comporter des dispositions relatives à la prévention du travail domestique des enfants par les moyens suivants: aide financière aux familles et aux communautés d'origine par la promotion de l'emploi productif et l'accès à la sécurité et à la protection sociales; renforcement des réseaux de solidarité communautaires et familiaux; et diffusion d'informations sur les risques liés au travail domestique des enfants. La recommandation devrait comporter des dispositions supplémentaires sur les travailleurs domestiques de moins de 18 ans, portant sur la question des relations avec leur famille et des visites à cette dernière, la participation à des activités culturelles et de loisirs et le droit de ces travailleurs de voir leur opinion prise en compte lorsque sont proposées des solutions leur permettant d'échapper à la nécessité de travailler.

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de l'esclavage. Le rapporteur salue la décision de l'OIT d'adopter une convention destinée à assurer un travail décent aux travailleurs domestiques.

HCDH. Le Haut Commissariat félicite l'OIT pour cette importante initiative qui vise à protéger de manière appropriée les droits des travailleurs domestiques. Dans l'ensemble, les textes proposés tiennent suffisamment compte des normes sur les droits de l'homme.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Traduction de «domestic worker(s)» dans les versions française et espagnole. Au cours de la première discussion, la commission a décidé de reporter la décision sur la question de savoir s'il fallait ou non remplacer, dans la version française, «travailleur domestique» par «travailleuse ou travailleur domestique» pour rendre l'anglais «domestic worker». La même décision a été reportée en ce qui concerne, dans la version espagnole, le remplacement de «trabajador doméstico» par «trabajadora o trabajador doméstico» ou «trabajadora o trabajador del hogar»¹⁴. Parmi les quelques réponses reçues au sujet de la version française, une préférence se dégage pour «travailleur(s) domestique(s)». Pour ce qui est de la version espagnole, les trois options susmentionnées ont reçu un appui similaire de la part des gouvernements qui se sont exprimés sur la question. Les travailleurs des pays hispanophones ont accordé la préférence à l'expression «trabajadora o trabajador del hogar».

Dans ce contexte, il convient de noter qu'à sa session de novembre 2010 le Conseil d'administration du BIT avait examiné des propositions établies à partir de consultations tripartites informelles, concernant l'utilisation d'une terminologie non sexiste dans la Constitution de l'OIT. Deux options avaient été examinées: 1) la modification de la Constitution de l'OIT¹⁵; 2) l'adoption par la Conférence d'un projet de résolution exprimant la volonté de l'Organisation que la Constitution soit interprétée dans un esprit non sexiste et adjonction d'une note de l'éditeur au texte de la Constitution¹⁶. Le Conseil d'administration a opté pour un projet de résolution et une note de l'éditeur plutôt que pour la modification de la Constitution. Par conséquent, il a demandé au Bureau de lui soumettre en mars 2011 un nouveau projet de résolution de la Conférence.

¹⁴ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 5.

¹⁵ Parmi les modifications envisagées figurait le remplacement, dans les versions française et espagnole, des mots «travailleur» et «trabajador» par «travailleuses et travailleurs» et «trabajadora o trabajador», respectivement. Voir BIT: *Constitution de l'Organisation internationale du Travail: Propositions pour introduire une formulation non sexiste aux fins de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes*, Conseil d'administration, 309^e session, Genève, nov. 2010, document GB.309/LILS/2, annexe I.

¹⁶ Document GB.309/LILS/2, *op. cit.*, et BIT: *Rapports de la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail*, Conseil d'administration, 309^e session, Genève, nov. 2010, document GB.309/12/1(Rev.).

Conformément à la décision prise par la Conférence en 2010 d'arrêter, à sa 100^e session, la terminologie à utiliser dans les versions française et espagnole pour traduire l'expression «domestic worker», les diverses options restent entre crochets dans les textes qui figurent dans le rapport IV (2B)¹⁷. La Conférence souhaitera peut-être tenir compte de la décision que le Conseil d'administration prendra en mars 2011.

2. OBSERVATIONS SUR LE PROJET DE CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES [TRAVAILLEURS DOMESTIQUES] [TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES]

Préambule

GOUVERNEMENTS

Argentine. S'agissant du huitième paragraphe du préambule, il est entendu que le respect de la vie privée n'est pas négociable et que les inspecteurs du travail doivent être mandatés pour pénétrer dans les domiciles où un travail domestique est effectué.

Australie. Au cinquième paragraphe du préambule, les mots «et les plus vulnérables» devraient être rétablis étant donné que la vulnérabilité est une caractéristique incontournable des conditions d'emploi et de vie des travailleurs domestiques.

Australie, Autriche, Canada, Ethiopie, Grèce, Etats-Unis, Zimbabwe. Favorables à l'autre libellé proposé par le Bureau pour le huitième paragraphe du préambule¹⁸.

El Salvador. Au cinquième paragraphe du préambule, le terme «proporción» devrait être remplacé par «porcentaje».

Ethiopie. Au quatrième paragraphe du préambule, le membre de phrase «dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés historiquement défavorisées» ne correspond pas à la réalité dans tous les Etats Membres. Au cinquième paragraphe, il conviendrait de parler d'opportunités «limitées». En outre, l'affirmation selon laquelle les travailleurs migrants représentent une proportion significative de la population active ne se vérifie pas partout.

Indonésie. Dans le quatrième paragraphe du préambule, il conviendrait de mettre l'accent également sur la marginalisation et l'exploitation des femmes et des filles, et notamment sur leur vulnérabilité face à la traite. Le cinquième paragraphe devrait être simplifié et reconnaître que la migration de travailleurs domestiques profite tant aux pays de départ qu'aux pays d'accueil. La question de la marginalisation est redondante.

Kenya. Dans le quatrième paragraphe du préambule, les femmes ne devraient pas être présentées comme étant vulnérables. Dans le cinquième paragraphe, mentionner aussi bien les taux de chômage élevés que la rareté des opportunités d'emploi formel. Le dernier membre de phrase du huitième paragraphe devrait se lire comme suit: «compte tenu du respect du droit à la vie privée».

Mexique. Dans le huitième paragraphe du préambule, conserver la référence au droit à la protection de la vie privée. Les mots «entre autres» devraient être ajoutés à la fin du neuvième paragraphe.

Namibie. La notion de vulnérabilité ne s'entend pas comme une notion sexiste mais elle se réfère à la situation des travailleurs qui sont exposés aux pires formes d'exploitation tout en étant dépourvus de protection.

¹⁷ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (2B), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011.

¹⁸ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 4.

Pays-Bas. Au sixième paragraphe du préambule, les mots «unless otherwise provided» devraient être déplacés au début, juste après «Recalling that».

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Suède, Emirats arabes unis. Il conviendrait de supprimer la référence à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Ces gouvernements préfèrent, pour le cinquième paragraphe du préambule, les termes «taux de chômage élevés» utilisés dans le précédent projet.

Pérou. Dans le huitième paragraphe, il conviendrait de faire référence au droit à la protection de la vie privée.

Philippines. Conserver le libellé actuel du huitième paragraphe du préambule.

Espagne. Le sixième paragraphe du préambule semble aller à l'encontre de la volonté de définir des normes propres aux travailleurs domestiques. Il faudrait ajouter ce qui suit: «lorsqu'elles sont compatibles avec les caractéristiques propres à leur activité». La mention d'autres instruments internationaux peut constituer un obstacle à la ratification, notamment lorsque ces instruments permettent d'exclure les travailleurs domestiques. Au huitième paragraphe, remplacer «de compléter» par «d'adapter», par souci de cohérence avec le sixième paragraphe.

Suède. Le préambule devrait comprendre une référence à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing ainsi qu'à la 23^e session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies (Beijing +5), qui a eu lieu en 2000.

Suisse. Au huitième paragraphe du préambule, faire référence au «respect de la vie privée» plutôt qu'à la «protection de la vie privée». Au neuvième paragraphe, les références faites aux traités dont la ratification n'est pas universelle ou dont le mécanisme de contrôle n'est pas tripartite sont critiquables et pourraient prêter à confusion (voir également les observations formulées au sujet de l'article 3).

République-Unie de Tanzanie. Il conviendrait de souligner également, dans le cinquième paragraphe du préambule, qu'il est important de poursuivre la formalisation du secteur informel. Le texte du huitième paragraphe devrait être conservé en l'état. Cela renforcerait les droits des travailleurs domestiques.

Trinité-et-Tobago. Préférence pour la version actuelle du huitième paragraphe du préambule, mais le membre de phrase «tout en ayant conscience de leurs responsabilités» devrait être ajouté après «jouir pleinement de leurs droits».

Ouganda. Conserver le huitième paragraphe du préambule dans sa version actuelle.

Uruguay. Dans le huitième paragraphe du préambule, le dernier membre de phrase devrait être remplacé par le suivant: «compte tenu du droit au respect de la vie privée», qui concorde avec le paragraphe 2 de l'article 9.

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Préférence pour le libellé actuel du paragraphe 8 du préambule, par souci de cohérence avec le contenu du paragraphe 2 de l'article 9.

UPS (Suisse). Il n'est pas souhaitable de faire référence à d'autres conventions de l'OIT et des Nations Unies dans les paragraphes 9 et 10 du préambule. Les instruments des Nations Unies n'ont pas un caractère tripartite et ne devraient pas être mentionnés dans une convention de l'OIT.

OIE. Il faudrait envisager d'insérer ce qui suit à la fin du troisième paragraphe du préambule: «au développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées, aux transferts de revenus vers des communautés défavorisées depuis toujours et au volume considérable des envois de fonds entre pays». Le quatrième paragraphe devrait être reformulé comme suit: «Considérant que le travail domestique reste souvent sous-évalué et n'est pas visible pour l'ensemble de la société...» La conjonction «donc» devrait être remplacée par «sont». L'OIE n'approuve pas le libellé de

remplacement proposé par le Bureau pour le paragraphe 8 ni les références faites à d'autres instruments internationaux dans le paragraphe 9.

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine). Le libellé proposé par le Bureau pour le huitième paragraphe du préambule semble moins précis.

BAK (Autriche). Aucune objection quant à la proposition du Bureau pour le paragraphe 8 du préambule. Les employeurs de travailleurs domestiques acceptent volontairement de restreindre leur droit à la vie privée.

CNTB (Burkina Faso). Préférence pour le libellé actuel du huitième paragraphe du préambule. La suppression de la référence au «droit» affaiblirait le texte.

CSN (Canada). Le huitième paragraphe du préambule ne devrait pas contenir de référence au droit des employeurs à la protection de la vie privée. Aucun autre instrument de l'OIT ne contient une telle référence.

FADWU, HKCTU (Chine), SAK (Finlande). Favorables au libellé de remplacement proposé par le Bureau pour le huitième paragraphe du préambule.

CTC, CUT (Colombie). Le respect de la vie privée ne devrait pas constituer un obstacle au contrôle des conditions de travail des travailleurs domestiques.

MUSYGES (El Salvador). Favorable au remplacement de l'expression «droit à la protection de la vie privée» par «respect de la vie privée», au huitième paragraphe du préambule.

CFDT (France). Préférence pour le libellé de remplacement proposé par le Bureau pour le huitième paragraphe du préambule, en raison de sa cohérence avec l'article 5. Au quatrième paragraphe, le mot «principalement» amène une notion d'exclusion du genre masculin; il pourrait être remplacé par «souvent».

DGB (Allemagne), GEFONT (Népal), CSI. En ce qui concerne le paragraphe 8 du préambule, le «respect de la vie privée» ne doit pas entraver l'application de la législation relative aux travailleurs domestiques. De ce point de vue, la modification proposée par le Bureau pourrait être considérée comme une amélioration.

GSEE (Grèce). Il conviendrait de parler de «discriminations multiples» dans le préambule.

COSME (Guatemala). Préférence pour le libellé actuel du huitième paragraphe du préambule.

SEWA (Inde). Il faudrait faire mention, au cinquième paragraphe du préambule, des «taux de chômage et de sous-emploi élevés et des opportunités toujours plus rares dans le secteur formel».

CTM (Mexique). Au septième paragraphe du préambule, l'expression «sauf disposition contraire» devrait être supprimée. La phrase concernant la vie privée dans le huitième paragraphe devrait être remplacée par deux paragraphes distincts traitant, respectivement, du droit des travailleurs et des employeurs à la protection de la vie privée.

FNV (Pays-Bas). Au cinquième paragraphe du préambule, ajouter les mots «et décent» après «formel».

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). Remplacer le membre de phrase «où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares».

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il faudrait reconnaître dans le préambule que le travail domestique est historiquement lié à l'esclavage.

UGT-P (Portugal). Il est important de veiller à ce que la protection de la vie privée ne soit pas invoquée pour se soustraire aux contrôles de l'inspection du travail.

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Préférence pour le libellé actuel du huitième paragraphe du préambule. Celui-ci renforce le droit au respect de la vie privée des travailleurs.

NUDE (Trinité-et-Tobago). L'incidence du libellé du huitième paragraphe du préambule est incertaine. Le respect de la vie privée ne devrait pas entraver l'application de la législation du travail.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Ajouter une référence au Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants.

HCDH. Au huitième paragraphe du préambule, conserver la référence au droit à la protection de la vie privée. Au neuvième paragraphe, ajouter une référence au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et au Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui, avec la

Déclaration universelle des droits de l'homme déjà citée dans ce paragraphe, constituent la Charte internationale des droits de l'homme.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Les observations faites au sujet du huitième paragraphe du préambule ne révèlent aucune préférence marquée pour la formulation de remplacement proposée par le Bureau. Il apparaît dans plusieurs réponses qu'il faudrait conserver la référence au droit à la protection de la vie privée, notamment dans la réponse du HCDH qui rappelle que la protection de la vie privée est un droit dont toute personne doit pouvoir jouir. Les organisations de travailleurs ont souligné que le respect de la vie privée ne devrait pas faire entrave à l'application de la législation du travail. L'OIE était favorable à un libellé tenant compte des préoccupations des travailleurs domestiques et de celles de leurs employeurs. Le Bureau a conservé tel quel le texte du huitième paragraphe du préambule, en ajoutant «membre du» avant «ménage» pour bien préciser que l'on fait référence au droit au respect de la vie privée dont jouit tout être humain.

Plusieurs observations ont été formulées au sujet des références faites, dans le préambule, à d'autres instruments de l'OIT et des Nations Unies. Le Bureau rappelle que de telles références figurent habituellement dans les conventions et recommandations de l'OIT. Lors de l'élaboration de nouvelles normes de l'OIT, le Conseiller juridique a coutume de rappeler que le préambule n'est pas de nature contraignante et que sa fonction première est de situer l'instrument dans son contexte. Conformément à la Convention de Vienne sur le droit des traités (1969), le préambule indique le contexte au regard duquel interpréter certaines dispositions du traité. Dans la pratique de l'OIT toutefois, le préambule a rarement été utilisé pour interpréter la portée de telle ou telle disposition d'une convention internationale du travail¹⁹.

Article 1

GOUVERNEMENTS

Italie. Les définitions données à l'article 1 sont appropriées.

Alinéas a) et b)

Cap-Vert. Au regard de la législation nationale, le travail effectué dans les crèches, les maisons de retraite, les hôtels et autres entreprises à but lucratif n'est pas considéré comme du travail domestique.

Chine, République tchèque, Egypte, Malaisie, Maroc, Fédération de Russie. Ajouter une définition du terme «employeur».

Chine, Costa Rica, Paraguay. A l'alinéa b), ajouter les mots «contre rémunération» ou faire référence à «une relation de travail donnant lieu à une rémunération».

Costa Rica. Les personnes accomplissant des tâches domestiques chez elles devraient être exclues.

Equateur. Ajouter un alinéa faisant obligation aux Membres de réglementer le travail domestique effectué sur une base horaire ou à temps partiel, dès lors qu'il est accompli de manière régulière, dans le cadre d'un contrat et qu'il donne lieu au versement des contributions de sécurité sociale prévues par la législation nationale.

Egypte. Le champ de l'alinéa a) dépasse le cadre des tâches domestiques et englobe notamment le travail d'une infirmière à domicile, d'un secrétaire particulier, d'un plombier ou d'un électricien. L'alinéa b)

¹⁹ BIT: *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, Bureau du Conseiller juridique (Genève, 2006), paragr. 12.

devrait être modifié de manière à préciser que la relation de travail est «à durée déterminée ou indéterminée». Le caractère continu de la relation contractuelle devrait être au nombre des critères énoncés.

El Salvador. A l'alinéa *a*), les membres de phrase «tant qu'il n'est pas accompli dans l'intérêt pécuniaire ou commercial de l'employeur» et «pour s'occuper des enfants et veiller au bien-être de ses membres» pourraient être ajoutés. A l'alinéa *b*), «dans le cadre d'une relation de travail» devrait être remplacé par «au sein de ménages, sur le marché du travail».

Erythrée. La définition du «travail domestique» devrait contenir des références aux activités qu'il recouvre, notamment l'entretien d'une maison et les tâches consistant à veiller au bien-être et au confort des membres d'un ménage, y compris celles accomplies par un jardinier, un gardien ou un chauffeur.

France. Les personnes travaillant à leur domicile pour le compte de particuliers employeurs, telles que les assistants maternels – qui gardent des enfants chez eux la journée – devraient être exclues du champ d'application de l'alinéa *a*). Ces travailleurs ne sont pas soumis à la même dépendance vis-à-vis de leur employeur que des travailleurs domestiques et peuvent faire l'objet d'une réglementation spécifique (en particulier pour ce qui est du temps de travail et de la rémunération). C'est pourquoi il est proposé de supprimer les mots «ou pour», ce qui permettrait également d'établir clairement que les travailleurs à domicile ne sont pas couverts par l'article 1. A défaut, une dérogation générale pourrait être prévue pour ces pourvoyeurs de soins.

Indonésie. Préciser, à l'alinéa *b*), que les termes «travailleur domestique» désignent toute personne satisfaisant aux critères définis dans la convention.

Kenya, République-Unie de Tanzanie. En ce qui concerne l'alinéa *a*), le terme «ménage» devrait être défini par la législation nationale.

Malaisie. Exclure du champ de l'alinéa *a*) les tâches ménagères en rapport avec le commerce, l'activité ou la profession de l'employeur.

Mexique. Ajouter à l'alinéa *a*) les mots «autres que le sien» afin de préciser l'objet de cette disposition.

Maroc. Enumérer les tâches qui font partie du travail domestique. Celui-ci doit être distingué du travail de concierge et de gardien.

Paraguay. Faire référence, à l'alinéa *a*), au travail effectué au sein d'un «ménage, dans un lieu de résidence ou dans un domicile privé».

Pérou. L'alinéa *a*) pourrait être libellé comme suit: «les termes “travail domestique” désignent le travail et les tâches généralement effectués au sein de ou pour un ou plusieurs ménages».

Philippines. A l'alinéa *a*), supprimer les termes «ou plusieurs ménages», étant donné que cette mention induit un risque d'exploitation. En tout état de cause, le terme «ménage» englobe les travailleurs domestiques qui travaillent pour plus d'un ménage.

Roumanie. Le travail effectué par le travailleur à son propre domicile devrait être exclu du champ de l'alinéa *a*).

Fédération de Russie. L'alinéa *b*) devrait être libellé comme suit: «les termes “travailleur domestique” désignent toute personne physique qui a conclu un contrat avec un employeur en vue d'effectuer un travail au sein d'un ménage ou pour un ou plusieurs ménages».

Slovaquie. On aurait tout avantage à définir dans le texte les termes «ménage» et «employeur» et à mentionner les activités effectuées au sein d'un ménage. Un membre adulte de la famille devrait être reconnu en tant qu'employeur.

Suisse. Une nouvelle disposition devrait être ajoutée à la recommandation pour indiquer précisément quels types d'activités sont considérés comme un travail domestique au sens de l'article 1. Cette disposition

pourrait énoncer que le travail domestique recouvre toutes les tâches accomplies au domicile de l'employeur et consacrées essentiellement à l'entretien du ménage, notamment les travaux de nettoyage, l'entretien du linge, les achats, la cuisine, la participation à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées ou de malades, et les travaux ordinaires de jardinage. Elle pourrait également comprendre des indications quant aux activités qui ne sont pas considérées comme du travail domestique, par exemple la garde d'enfants au domicile du travailleur, les soins à domicile ou les travaux dépassant le cadre ordinaire du ménage, tels que ceux effectués par un jardinier, un cuisinier ou un chauffeur professionnels.

Trinité-et-Tobago. Il serait utile que les définitions soient plus complètes, étant donné que le travail domestique prend de nombreuses formes. Il faudrait ajouter une définition du terme «ménage».

Ouganda. La définition devrait couvrir le travail effectué par des parents ou des proches et par des travailleurs de l'économie informelle. Il conviendrait d'énumérer les tâches qui se rapportent au travail domestique et de faire mention, à l'alinéa *b*), de l'âge minimal d'admission à l'emploi.

Uruguay. Les employés d'entreprises fournissant des services ménagers (telles que les entreprises de nettoyage) ne devraient pas être couverts. Ajouter également comme critère que le travail effectué ne doit pas générer de profit pour le ménage.

Alinéa c)

Argentine, Autriche, Bénin, Canada, Chypre, Ethiopie, Hongrie, Kenya, Mexique, Namibie, Oman, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Arabie saoudite, Trinité-et-Tobago, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Zimbabwe. La variante proposée par le Bureau pour l'alinéa *c*) est acceptable²⁰.

Australie. La définition doit permettre de s'assurer que la convention ne s'applique pas malencontreusement à d'autres que les travailleurs domestiques, par exemple aux travailleurs à domicile, aux entrepreneurs engagés dans le cadre d'authentiques relations commerciales (comme les gens de métier) ou aux professionnels de la médecine. Le gouvernement est favorable à une disposition visant à exclure les travailleurs domestiques qui travaillent pour un ménage uniquement de manière intermittente. Toutefois, compte tenu de l'ambiguïté de l'expression «sans en faire son occupation professionnelle», le libellé devrait être modifié comme suit: «une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique et en dehors d'une relation d'emploi n'est pas un travailleur domestique».

Autriche, Grèce. Susceptibles d'être favorables à la suppression de l'alinéa *c*). L'article 2 permet d'exclure certaines catégories.

Belgique. Préférence pour le libellé actuel qui est le résultat de négociations.

Grèce. L'exclusion des personnes qui effectuent un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique risque de les empêcher de bénéficier d'une protection adaptée, étant donné que le recours à des modalités de travail flexibles est de plus en plus fréquent. En outre, cela favoriserait le travail dissimulé.

Egypte, El Salvador. Supprimer «sans en faire son occupation professionnelle».

Indonésie. Ajouter «ou temporaire».

Portugal. Préférence pour le libellé actuel. L'expression «sans en faire un moyen de gagner sa vie» pourrait poser problème. Un étudiant peut en effet gagner sa vie de manière temporaire en travaillant au pair, sans pour autant devenir un travailleur domestique de profession.

Roumanie. Il conviendrait de préciser si les travailleurs journaliers et autres travailleurs précaires sont couverts ou non par la définition.

²⁰ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 5.

Slovaquie. L'alinéa *c)* pourrait se lire comme suit: «une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique peut ne pas être considérée comme un travailleur domestique».

Espagne, République-Unie de Tanzanie. Préférence pour le libellé actuel.

Suisse. Le libellé de l'alinéa *c)* manque de clarté. Une activité occasionnelle ou sporadique peut consister en une activité accessoire apportant un complément de salaire nécessaire à l'employé sans qu'il s'agisse de la profession exercée par cette personne. Il serait possible de supprimer l'alinéa *c)* et d'ajouter à la place, à la fin de l'alinéa *b)*: «Toute personne effectuant un travail domestique sans qu'il s'agisse d'une activité exercée à titre principal ou accessoire n'est dès lors pas considérée comme travailleur domestique.»

Uruguay. L'alinéa *c)* vise à exclure les travailleurs qui exercent cette activité de manière accessoire ou occasionnelle. Il convient toutefois d'examiner l'expression «sans en faire son occupation professionnelle» avec le plus grand soin avant de la faire figurer dans un instrument international. Ni la rémunération ni les modalités contractuelles ne devraient servir de critères pour exclure des travailleurs du champ de la définition.

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Le libellé de remplacement proposé par le Bureau pour l'alinéa *c)* est acceptable.

CNI (Brésil). Dans le libellé actuel, on omet de préciser que l'employeur ne doit pas chercher à générer un profit et que seul le travail effectué de manière continue et régulière est couvert par la définition.

UCCAEP (Costa Rica), COPARDOM (République dominicaine). La définition des termes «travailleurs domestiques» n'est pas claire.

FEPEM (France). Les travailleurs domestiques travaillent souvent à temps partiel et pour plusieurs employeurs. L'expression «seulement de manière occasionnelle ou sporadique», employée à l'alinéa *c)*, ne tient pas compte de cette réalité et devrait dès lors être supprimée pour ne pas prêter à confusion.

DPN APINDO (Indonésie). Seuls devraient être couverts les travailleurs domestiques de l'économie formelle – par exemple, en Indonésie, ceux recrutés par des agences d'emploi officielles.

NK (Japon). Préférence pour le libellé actuel de l'alinéa *c)*. La solution de remplacement proposée par le Bureau modifierait le champ d'application des instruments.

CCP (Portugal). Préférence pour l'expression «sans en faire un moyen de gagner sa vie».

OIE. Non favorable au libellé de remplacement proposé par le Bureau pour l'alinéa *c)*. Il semble que ce libellé introduise des considérations subjectives.

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine), CTC, CUT (Colombie), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlande), CGIL (Italie), LBAS (Lettonie), CTN (Nicaragua), CGTP, SINTTRAHOL (Pérou), TUCTA (République-Unie de Tanzanie), TUC (Royaume-Uni). Ces organisations approuvent le libellé de remplacement proposé par le Bureau pour l'alinéa *c)*.

BAK (Autriche). L'expression «sans en faire son occupation professionnelle», employée à l'alinéa *c)*, tout comme la solution de remplacement proposée par le Bureau pourraient rendre le travail domestique encore plus précaire. La définition devrait couvrir tous les travailleurs domestiques.

CUT (Brésil). Supprimer l'alinéa *c)*.

CNTB (Burkina Faso). La formule «sans en faire un moyen de gagner sa vie» est plus correcte dans la mesure où le travail est occasionnel et à temps partiel.

CSN (Canada). Favorable au libellé de remplacement proposé par le Bureau. Un nombre non négligeable de travailleurs domestiques travaillent à temps partiel pour de multiples employeurs et devraient être couverts.

FADWU, HKCTU (Chine). Supprimer l'alinéa *c)*. Il manque de clarté et pourrait être interprété comme excluant les travailleurs à temps partiel. Les alinéas *a)* et *b)* sont suffisamment clairs puisqu'ils définissent comme travailleurs domestiques ceux qui exécutent un travail dans le cadre d'une relation d'emploi.

CTC, CUT (Colombie). Les termes «travailleur domestique» devraient s'entendre de tous les travailleurs dont les revenus proviennent d'un travail domestique, indépendamment de sa durée, qu'il existe ou non un contrat écrit.

STTK (Finlande). Les termes «travailleur domestique» devraient s'entendre de toute personne qui tire d'un travail domestique la totalité ou la majeure partie de ses revenus.

CFDT (France). Préférence pour le libellé actuel. Il est difficile d'établir un lien entre «occupation professionnelle» et «moyen de gagner sa vie» dans le contexte actuel de précarisation du travail et de travail à temps partiel, qui ont des conséquences directes sur le niveau des revenus du travail.

UNSA (France). Préférence pour le libellé actuel de l'alinéa *c*). En effet, la formulation a pour objet d'écartier de la désignation de «travailleur domestique» les personnes qui ont une activité très temporaire dans ce secteur (par exemple les filles au pair ou autres étudiants gardant des enfants pour financer leurs études).

DGB (Allemagne). La DGB approuve le libellé de remplacement proposé par le Bureau pour l'alinéa *c*). Il établit clairement que la convention doit couvrir les personnes dont le revenu provient directement d'un travail domestique.

GSEE (Grèce). Non favorable à un libellé imprécis limitant le champ d'application.

SEWA (Inde). Les définitions ne devraient pas permettre d'exclusions.

GEFONT (Népal). Les alinéas *a*) et *b*) contiennent des définitions satisfaisantes. L'alinéa *c*) est superflu, même avec la modification proposée par le Bureau, et devrait être supprimé.

FNV (Pays-Bas). Le libellé de remplacement proposé par le Bureau pour l'alinéa *c*) pourrait être interprété comme excluant les travailleurs domestiques à temps partiel; il pourrait être acceptable à condition d'y ajouter «ou de subvenir en partie à ses besoins». A défaut, la FNV préfère le libellé actuel.

CUT-A (Paraguay). Les travailleurs qui font le ménage dans les hôtels, les chambres d'hôtes, etc. et ceux qui exercent en même temps un travail domestique et un autre travail (par exemple une activité commerciale) pour un même employeur ne devraient pas être désignés par les termes «travailleurs domestiques».

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les termes «travailleur domestique» pourraient exclure explicitement les catégories de travailleurs assurant des services spécialisés nécessitant des compétences particulières et la possession d'une licence.

CATUS (Serbie). Le champ d'application de ces instruments devrait être plus clair. Il conviendrait de dresser la liste des activités et des tâches se rapportant au travail domestique.

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Le terme «ménage» devrait être défini par la législation nationale.

NCTL (Thaïlande). L'alinéa *a*) devrait stipuler plus clairement que le travail domestique ne désigne que les tâches effectuées au sein d'un ménage ou pour celui-ci.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Favorable aux alinéas *a*) et *b*); l'alinéa *c*) demande par contre à être précisé. On pourrait utiliser le membre de phrase «et sans qu'il s'agisse de sa profession».

CSI. Les alinéas *a*) et *b*) définissent de manière satisfaisante le travail domestique et les travailleurs domestiques, et devraient rester tels quels dans le texte définitif. S'agissant de l'alinéa *c*), il est possible d'approuver la modification proposée par le Bureau, étant donné qu'elle permet d'établir plus clairement que la convention doit couvrir tous les travailleurs qui tirent leur revenu du travail domestique.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Les alinéas *a*) et *b*) suscitent une large adhésion. Dans un certain nombre de réponses, il est proposé de préciser encore le libellé actuel ou d'exclure de la définition les activités qui ne relèvent manifestement pas du travail domestique. L'une des solutions avancées consiste à préciser que le «travail domestique» englobe les travaux effectués généralement pour pourvoir à l'entretien ordinaire du ménage et assurer le bien-être et le confort de ses membres. Dans certaines réponses, il est proposé d'exclure expressément les travaux accomplis par le travailleur au sein de son propre ménage ou pour celui-ci, y compris ceux qu'il effectue chez lui pour le compte d'un employeur extérieur.

En ce qui concerne l'alinéa *c*), le nouveau libellé proposé par le Bureau a été jugé acceptable dans un grand nombre de réponses et a par conséquent été inséré dans le texte. Il convient

toutefois de noter qu'il ne fait pas l'unanimité. En effet, plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs ont proposé de supprimer l'alinéa *c*) étant donné que l'article 2 laisse la latitude d'exclure certaines catégories.

Un nombre considérable de réponses suggèrent d'inclure une définition du terme «employeur». Le Bureau propose à cet égard d'envisager le libellé suivant: «le terme "employeur" désigne toute personne physique ou morale qui emploie un travailleur domestique».

Il appartient à la Conférence de procéder à un nouvel examen de l'article 1, associé éventuellement à celui de l'article 2, et de discuter toute modification qui lui paraîtrait souhaitable.

Article 2

GOUVERNEMENTS

Australie. Pour plus de précision, l'alinéa *a*) du paragraphe 1 pourrait se lire comme suit: «... des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente de leurs droits et statuts tels qu'ils sont définis dans la présente convention».

Danemark. La couverture est trop vaste et devrait être plus ciblée. Il faudrait prévoir la possibilité de faire des dérogations sur une base permanente, notamment pour les personnes travaillant comme domestiques huit heures par semaine, voire moins.

Finlande. Le champ d'application est trop général sous certains rapports. Néanmoins, dans sa forme actuelle, l'article 2 répond aux problèmes qui se posent à cet égard.

Grèce. L'incapacité ou la réticence des organisations d'employeurs et de travailleurs à consulter les gouvernements peut entraver l'application de ces instruments.

Indonésie. Le paragraphe 1 devrait prévoir, dans un alinéa supplémentaire, la possibilité d'exclure les personnes exécutant des tâches domestiques dans le cercle familial ou pour des parents.

Mexique. Le paragraphe 1 devrait se lire comme suit: «La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques. Chaque membre peut, après consultation...» Dans la version espagnole, l'expression correspondant à «sous réserve qu'un Membre qui la ratifie puisse, après consultation...» a une résonance limitative.

Pologne. L'alinéa *a*) offre une trop grande marge d'interprétation. Les exclusions devraient être limitées à ce qui est prévu à l'alinéa *b*).

Slovaquie, Tunisie. Le membre de phrase «des problèmes particuliers d'une importance significative», utilisé à l'alinéa *b*), a besoin d'être clarifié.

Espagne. Au paragraphe 1, remplacer «pueda» par «pudiendo». Le paragraphe 2 ne devrait s'appliquer qu'aux catégories exclues en vertu de l'alinéa *b*). Il n'y a aucune raison d'étendre le champ d'application au travail domestique exécuté par une entreprise.

Suède. Voir s'il est possible de clarifier le paragraphe 1 de manière à lever toute ambiguïté quant aux groupes susceptibles d'être exclus.

Suisse. L'article 2 pourrait être restructuré de telle manière que le paragraphe 1 se lise comme suit: «La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques»; le paragraphe 2 se lirait comme suit: «Tout Membre qui la ratifie peut, après consultation ... des problèmes particuliers d'une importance significative»; et l'actuel paragraphe 2 deviendrait le paragraphe 3.

Etats-Unis. Clarifier l'alinéa *a*) en remplaçant les termes «d'une protection au moins équivalente» par «de protections au moins équivalentes à celles généralement accordées aux travailleurs».

EMPLOYEURS

CNI (Brésil). Les travailleurs domestiques occasionnels (*diaristas*) devraient être exclus du champ d'application de la convention.

FEPEM (France). Il conviendrait de mentionner les «organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent».

ESEE (Grèce). Les dérogations doivent être définies d'une manière aussi claire et précise que possible.

NK (Japon). Il conviendrait de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs *les plus* représentatives.

UPS (Suisse). Pas tous les travailleurs employés dans une résidence sont des travailleurs domestiques visés par la nouvelle norme. Les gouvernements devraient insister pour que l'on ait un instrument bien ciblé qui spécifie clairement quels sont les travailleurs couverts.

CCP (Portugal). L'expression «organisations d'employeurs de travailleurs domestiques» doit être utilisée de manière immuable dans tous les textes. Il convient d'inclure toutes les organisations représentant ce type d'employeurs, notamment les bureaux d'emploi privés, les entreprises offrant des services domestiques à des ménages, ainsi que les individus qui emploient chez eux des travailleurs domestiques.

OIE. Il convient de prévoir la possibilité d'exclure, dans certains cas, des catégories déterminées de travailleurs ou d'emplois/professions, ou encore des arrangements particuliers concernant des tâches à accomplir, même sans «protection équivalente», et de prononcer des exclusions temporaires ou permanentes. Les gouvernements ont besoin d'une marge de manœuvre pour consentir les dérogations qui peuvent s'avérer nécessaires suite à une ratification, sans que cette option soit limitée au premier rapport, selon ce que prévoit l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Il conviendrait de modifier le paragraphe 1 de telle manière qu'il se réfère aux organisations d'employeurs et de travailleurs *les plus* représentatives, et de supprimer les termes «et notamment». Toutes les autres références au fait de consulter les partenaires sociaux devraient être formulées de la même façon d'un bout à l'autre de l'instrument.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). On veillera à ce que le projet de convention ne pérennise pas l'actuelle situation qui tient les travailleurs domestiques hors du champ d'application de la réglementation nationale et internationale. La convention ne devrait pas miner les normes applicables aux travailleurs déjà reconnus et couverts dans les systèmes nationaux de relations professionnelles (par exemple, dans le cas de l'Australie, les auxiliaires de vie vont dans les foyers d'accueil pour personnes âgées). Il semble que la solution à ce problème consiste à les inclure dans l'alinéa *a*) du paragraphe 1. Le sens de l'expression «des problèmes particuliers d'une importance significative», utilisée dans l'alinéa *b*) du paragraphe 1, n'est pas clair.

CSN (Canada). L'alinéa *b*) du paragraphe 1 est vague, mais doit être interprété de façon restrictive.

CTC, CUT (Colombie). Le paragraphe 2 ne devrait pas être aussi ambigu.

CASC, CNTD, CNUS (République dominicaine). L'alinéa *b*) du paragraphe 1 risque d'être interprété dans un sens trop large et d'entraîner l'exclusion de travailleurs qui doivent être couverts.

MUSYGES (El Salvador), DGB (Allemagne), TUC (Royaume-Uni), CSI. Ces organisations apportent leur soutien à l'alinéa *a*) du paragraphe 1 parce qu'il exclut du champ d'application les catégories de professionnels intervenant à domicile, comme les infirmières. L'alinéa *b*) du paragraphe 1 suscite des inquiétudes du fait qu'il pourrait être interprété au sens large. On craint que les gouvernements puissent se servir de cette disposition pour exclure du champ d'application les travailleurs domestiques du corps diplomatique. Cependant, le paragraphe 2 offre des garanties que cette exclusion sera interprétée au sens strict.

SAK (Finlande). L'alinéa *b*) du paragraphe 1 devrait s'interpréter au sens strict, en cohérence avec le paragraphe 2.

ICTU (Irlande). La convention devrait s'appliquer aux travailleurs domestiques indépendamment de leur statut sur le plan de l'immigration. Elle devrait aussi s'appliquer de façon explicite aux personnels non diplomatiques recrutés sur place ainsi qu'aux personnes au pair exécutant des tâches domestiques sur une base professionnelle.

CLTM (Mauritanie). Le texte devrait être plus précis quant aux raisons susceptibles de justifier l'exclusion de certaines catégories de travailleurs.

GEFONT (Népal). L'alinéa *b*) suscite des inquiétudes car la détermination des possibilités d'exclusion pose problème, surtout quand on procède sur la base de catégories de travailleurs. Cette organisation apporte son soutien à l'alinéa *a*) parce qu'il ne permet pas d'assimiler aux travailleurs domestiques d'autres catégories de professionnels intervenant au domicile du ménage.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il convient de supprimer l'article 2.

COTRAF (Rwanda). Il est à craindre que l'on se serve de cet article pour exclure de nombreuses catégories de travailleurs domestiques.

NUDE (Trinité-et-Tobago). La formulation de l'alinéa *b*) du paragraphe 1 nécessite une clarification. On peut interpréter cette disposition comme si elle excluait les travailleurs domestiques au service du corps diplomatique, qui ont aussi besoin d'une protection.

NATIONS UNIES

HCDH. Supprimer l'alinéa *b*) du paragraphe 1, car il laisse, semble-t-il, une importante marge discrétionnaire aux Membres pour exclure des groupes spécifiques de travailleurs domestiques, y compris ceux dont la situation est particulièrement précaire.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le paragraphe 1 a été divisé en deux paragraphes distincts pour que chaque disposition soit bien claire. Le Bureau observe que le libellé concernant la consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, contenu dans le nouveau paragraphe 2 de l'article 2 et dans l'article 17, est différent. Il préconise de réfléchir encore au libellé de toutes les clauses relatives aux consultations, qui figurent dans le projet de convention et le projet de recommandation.

Article 3

GOUVERNEMENTS

Australie. Le libellé du paragraphe 2, qui est compatible avec la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, tient compte du fait que pas tous les Etats Membres ont ratifié les huit conventions fondamentales. Le fait de ne pas les avoir ratifiées ne saurait constituer un obstacle à la ratification de la présente convention. L'Australie considère que la règle énoncée dans cette disposition s'applique sans différence aucune aux Etats Membres qui remplissent leurs obligations en vertu de la Déclaration.

Costa Rica. Ajouter au paragraphe 2 une clause relative au droit à l'intégrité de la personne.

El Salvador. On pourrait remplacer l'alinéa *d*) du paragraphe 2 par un texte portant spécifiquement sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant comme domestiques et sur la question de l'égalité d'accès à la formation et à la promotion.

Ghana. Il serait judicieux d'inclure dans cette disposition une référence à l'autorité compétente pour garantir la protection des droits de l'homme des travailleurs domestiques.

Indonésie. Dans le paragraphe 1, il conviendrait de faire référence à la «promotion et protection» des droits de l'homme. Le paragraphe 2 devrait exiger des mesures propres à *protéger* les principes et droits fondamentaux au travail.

Malaisie. Dans l'alinéa *a*) du paragraphe 2, ajouter les termes «dans le cadre des lois nationales».

Mexique, Paraguay, Soudan. Supprimer l'expression «de bonne foi» à l'article 3, paragraphe 2, estimant que le respect de la Constitution de l'OIT implique que l'on soit de bonne foi.

Pays-Bas. Dans le texte introductif du paragraphe 2, il convient d'aligner davantage le libellé sur la Déclaration de 1998.

Philippines. Dans le texte introductif du paragraphe 2, ajouter le terme «protéger» après le terme «promouvoir».

Pologne. Les obligations énoncées au paragraphe 1 ne sont pas claires. Cette disposition semble outrepasser le mandat de l'OIT (elle pourrait être transférée dans le préambule).

Suisse. Le paragraphe 1 semble aller au-delà du mandat de l'OIT. On estime que le texte actuel stipule la quasi-obligation de respecter certains traités internationaux adoptés hors de l'OIT, que les Etats n'ont pas forcément ratifiés. Cela constitue un obstacle à la ratification universelle (voir aussi les commentaires de la Suisse concernant le préambule). Dans la version française, le paragraphe 2 devrait se lire comme suit: «Tout Membre doit prendre des mesures pour *faire* respecter, promouvoir...».

République-Unie de Tanzanie. L'article 3 est important en ce qu'il renforce les droits de l'homme des travailleurs domestiques. L'expression «de bonne foi» doit être reconsidérée car le terme «doit» impose une obligation aux gouvernements.

Etats-Unis. Au paragraphe 2, remplacer l'expression «principes et droits fondamentaux au travail» par «principes relatifs aux droits fondamentaux», afin d'aligner davantage le texte sur la Déclaration de 1998.

EMPLOYEURS

CNI (Brésil). Etant donné la nature spécifique du travail domestique, il serait difficile d'obtenir la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

NK (Japon), OIE. Il existe un consensus sur l'intention de l'article 3. Toutefois, rédigée en termes vagues, cette disposition est de l'ordre du souhait et devrait être transférée dans le préambule. Ou bien, il faudrait ajouter les termes «selon ce que prévoit la présente convention» à la fin du paragraphe 1. Les mesures requises au titre du paragraphe 2 sont également peu claires; pour qu'il puisse être maintenu dans le dispositif, il devrait commencer comme suit: «les mesures énoncées dans la présente convention en vue de respecter, promouvoir et réaliser...». Il faudrait en outre supprimer les termes «de bonne foi et conformément à la Constitution de l'OIT».

TRAVAILLEURS

SEK (Chypre). Il faudrait inclure une clause sur le respect des normes relatives à la sécurité et la santé au travail.

SEWA (Inde). Le paragraphe 1 devrait nécessiter des «mesures efficaces» propres à garantir une «protection complète».

CLTM (Mauritanie). Le paragraphe 2 devrait faire référence aux conventions fondamentales.

APL, FFW, TUCP (Philippines). On pourrait supprimer l'expression «de bonne foi».

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Le paragraphe 2 devrait comporter la formulation suivante: «mesures pour respecter, promouvoir et réaliser».

HCDH. A la fin du paragraphe 1, on pourrait ajouter une clause de non-discrimination libellée comme suit: «sans distinction aucune, notamment de sexe, de race, de couleur, de langue, de religion, de conviction, d'opinion politique ou autre, d'origine nationale ou sociale, de nationalité, d'âge, de situation économique, de fortune, de situation d'état civil, de naissance ou de toute autre situation». *La modification qu'il est proposé d'apporter au paragraphe 2 est sans objet dans la version française.*

COMMENTAIRE DU BUREAU

Plusieurs réponses proposent d'inclure le verbe «protéger» dans la clause introductive du paragraphe 1. Cependant, l'expression «mesures pour protéger, promouvoir et réaliser» renvoie à la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui rappelle les obligations qui incombent aux Membres de l'OIT en vertu de la Constitution. Une proposition récurrente concernant le paragraphe 2 consiste à supprimer les termes «de bonne foi». Le texte de l'article 3 n'a pas été changé dans le projet de convention figurant dans le rapport IV (2B).

Article 4

GOUVERNEMENTS

Albanie, République dominicaine, El Salvador, Erythrée, Iraq. Compte tenu de la nature du travail domestique et de la vulnérabilité particulière des adolescents aux abus dans ce contexte, l'âge minimum d'admission au travail domestique devrait être fixé à 18 ans.

Australie. On pourrait renforcer le paragraphe 2 en demandant aux Membres qui le ratifient de «prendre des mesures» plutôt que d'employer l'expression «veiller à» ce que le travail accompli par les jeunes domestiques n'empêche ni ne compromette leur scolarité ou leur formation professionnelle.

Belgique. En Belgique, la scolarité obligatoire consiste, pour les personnes de 18 ans et moins, à suivre des études à temps plein ou à temps partiel. Cependant, le libellé actuel semble inclure plus que la scolarité obligatoire.

Canada. La scolarité obligatoire est un objectif plus approprié pour le paragraphe 2. Ce principe est couvert par la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, déjà mentionnée au paragraphe 1. Le paragraphe 2 pourrait être supprimé ou remanié comme suit: «Tout Membre doit prendre des mesures pour que le travail accompli par des travailleurs domestiques n'empêche ni ne compromette l'achèvement de leur scolarité obligatoire.»

Chine. La Région administrative spéciale de Hong-kong (Chine) indique qu'il n'y a pas de législation régissant les horaires de travail des jeunes personnes des groupes d'âge concernés. En conséquence, il n'y a pas de bases légales pour prendre des mesures coercitives ou pour déterminer si un quelconque travail accompli empêche ou compromet la scolarité ou la formation, au sens du paragraphe 2.

Chypre. Au paragraphe 2, ajouter une disposition de nature à favoriser l'achèvement de la scolarité obligatoire.

Ethiopie. Le paragraphe 2 devrait demander aux Membres de garantir le droit des travailleurs domestiques à une éducation de base obligatoire, conformément aux objectifs du Millénaire pour le développement. La recommandation devrait comporter une garantie concernant la formation professionnelle.

Ghana. Le paragraphe 2 devrait demander aux Membres de garantir la scolarité obligatoire et de veiller à ce que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne compromette pas l'éducation des jeunes travailleurs domestiques.

Grèce. En Grèce, la scolarité obligatoire n'est pas liée à l'âge.

Indonésie. Ajouter à la fin du paragraphe 2 les termes qui suivent: «compte tenu, le cas échéant, de l'âge fixé par le droit national pour la scolarité obligatoire et de leurs préférences».

Israël. Préfère la version actuelle du paragraphe 2, estimant qu'elle favorise différents cadres éducatifs en plus de la scolarité obligatoire.

Kenya. La plupart des travailleurs domestiques au Kenya ont achevé leur scolarité obligatoire, mais doivent suivre une éducation complémentaire dans des instituts de formation professionnelle.

Mexique. La dernière partie du paragraphe 2 pourrait être reformulée comme suit: «...n'empêche ni ne compromette la scolarité obligatoire, et encourage la formation professionnelle».

Namibie. Le paragraphe 2, tel qu'il est actuellement formulé, recouvre plus que la scolarité obligatoire et affirme la dignité des travailleurs domestiques, ainsi que leurs droits de l'homme, notamment celui de poursuivre leur éducation. Il conviendrait d'ajouter à la fin les termes «ni le contact avec leurs familles».

Pérou. Le paragraphe 2 pourrait insister sur l'achèvement de la scolarité obligatoire. Les employeurs devraient faciliter la fréquentation scolaire des jeunes travailleurs domestiques. Il conviendrait d'y inclure des garanties supplémentaires, notamment une limitation de la durée du travail.

Portugal. Préfère la version actuelle.

Slovaquie. Le paragraphe 2 devrait comporter la formulation suivante: «éducation *et* formation professionnelle».

Espagne. Favorable à ce que la scolarité obligatoire soit mentionnée au paragraphe 2. Il conviendrait toutefois de supprimer les termes «ou ne compromette»; il est difficile, en effet, pour des travailleurs domestiques d'assister aux cours aux heures normales.

Suède. Mettre l'accent, dans le paragraphe 2, sur la scolarité obligatoire ne poserait aucun problème. Indépendamment du libellé, il conviendrait de mentionner les «droits à» l'éducation et à la formation ou à la scolarité obligatoire, en s'inspirant de la formulation utilisée dans la Convention relative aux droits de l'enfant.

Suisse. Eu égard à la compétence des cantons en la matière, des consultations sont en cours à cet échelon.

République-Unie de Tanzanie, Ouganda. L'idée de mettre l'accent, dans le paragraphe 2, sur la scolarité obligatoire est acceptable.

Trinité-et-Tobago. Ajouter à la fin du paragraphe 2 les termes «ainsi que leur épanouissement physique et mental».

Tunisie. Modifier la dernière partie du paragraphe 2 comme suit: «... n'empêche ni ne compromette leur santé, leur sécurité, leur moralité, leur éducation ou leur formation professionnelle». Ainsi la disposition reflèterait-elle mieux les paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la convention n° 138.

Etats-Unis. Remplacer la référence à «leur éducation ou leur formation professionnelle» par «leur scolarité obligatoire, leur enseignement postsecondaire ou leur formation professionnelle».

Zimbabwe. Le libellé actuel du paragraphe 2 de l'article 4 est acceptable.

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Remplacer le libellé actuel du paragraphe 2 par le texte suivant: «Tout Membre prend des mesures dans les limites de ses possibilités pour assurer l'achèvement de la scolarité obligatoire et encourager la formation professionnelle des travailleurs domestiques ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel qu'il est prévu par le droit national».

NK (Japon). Il n'est pas possible d'obliger les employeurs à faire passer l'éducation avant le travail accompli dans le respect de la législation. Le paragraphe 2 devrait se référer aux mesures à prendre en fonction de la situation qui prévaut au plan national.

VNO-NCW, MKB-Nederland (Pays-Bas). Au paragraphe 2, remplacer l'expression «leur éducation ou leur formation professionnelle» par «l'achèvement de leur scolarité obligatoire». Si un travailleur

domestique souhaite combiner son activité professionnelle avec une formation, cela pourrait faire partie d'un accord avec l'employeur, sans faire intervenir des dispositions réglementaires.

CCP (Portugal). La scolarité obligatoire est un objectif plus approprié.

OIE. On peut envisager d'introduire la notion d'achèvement de la scolarité obligatoire. En revanche, le maintien de la référence à la formation rendrait mieux compte des réalités, variables d'un Etat Membre à un autre.

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine). Les jeunes travailleurs ayant atteint l'âge minimum d'admission à l'emploi et ceux de moins de 18 ans devraient achever leur scolarité obligatoire pour pouvoir accéder à une qualification professionnelle.

BAK (Autriche). Il serait judicieux de mentionner «l'achèvement de la scolarité obligatoire» lorsque l'âge minimum d'admission à l'emploi est inférieur à l'âge prévu pour achever cette scolarité.

CNTB (Burkina Faso), FADWU et HKCTU (Chine), CMKOS (République tchèque), CASC, CNTD, CNUS (République dominicaine), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlande). CFDT (France), DGB (Allemagne), SEWA (Inde), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), FNV (Pays-Bas), UGT-P (Portugal), TUCTA (République-Unie de Tanzanie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), CSI. Une référence à la «scolarité obligatoire» pourrait être ajoutée au texte actuel. Elle renforcerait le droit d'accès à une formation et à l'éducation formelle, qu'elle soit obligatoire ou pas.

CSN (Canada). Le paragraphe 1 devrait stipuler que la nature ou les conditions du travail domestique peuvent compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents. L'alternative proposée par le Bureau pour le paragraphe 2 est judicieuse.

CTC, CUT (Colombie). Il conviendrait de garantir la scolarité obligatoire aux travailleurs domestiques qui ont moins de 18 ans.

CGIL (Italie). Favorable au maintien du texte actuel.

CLTM (Mauritanie). Le paragraphe 2 devrait garantir à tous les travailleurs domestiques, indépendamment de leur âge, la jouissance du droit à l'éducation et à la formation professionnelle.

CS (Panama), CGTP (Pérou). Il devrait être interdit aux personnes de moins de 18 ans d'accomplir du travail domestique.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). La scolarité obligatoire doit être garantie indépendamment de l'âge minimum d'admission au travail domestique.

SINTTRAHOL (Pérou). L'âge minimum d'admission au travail domestique devrait être fixé à 14 ans.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le paragraphe 2 devrait garantir aux travailleurs domestiques l'accès gratuit à la scolarité obligatoire.

COTRAF (Rwanda). Le paragraphe 2 devrait comporter la formule «doit empêcher» ou «doit interdire».

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Un paragraphe supplémentaire pourrait interdire d'engager des enfants comme travailleurs domestiques logés au domicile de l'employeur. Il y a un risque d'exploitation inhérent au fait que les enfants résident chez leur employeur ou soient des migrants non accompagnés.

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de l'esclavage. Faire résider des enfants, qu'ils soient migrants ou ressortissants nationaux, au domicile de l'employeur est une pratique intrinsèquement dangereuse qui devrait être interdite. Il conviendrait d'interdire le travail domestique pour les enfants de moins de 15 ans ou qui suivent encore leur scolarité obligatoire, dans la mesure où ce travail interfère avec leurs études.

HCDH. Le paragraphe 2 devrait comporter une référence à «leur droit à l'éducation». Les enfants qui émigrent dans le but de trouver du travail domestique sont particulièrement exposés au risque d'exploitation. On devrait envisager d'interdire aux agences de placement de recruter des enfants pour les placer comme travailleurs domestiques à plein temps dans un autre pays.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Un large soutien a été exprimé en faveur de l'inclusion d'une référence à la scolarité obligatoire dans le paragraphe 2, en complément de «leur éducation ou leur formation professionnelle». Selon plusieurs réponses, il serait difficile pour les Membres qui ratifient de *veiller* à ce que le travail domestique n'interfère pas avec l'éducation. Le Bureau a adapté le libellé en conséquence et inclus une référence à l'achèvement de la scolarité obligatoire, ainsi que les termes «prend des mesures pour» après «Tout Membre».

Plusieurs réponses attirent l'attention sur le fait que le travail domestique risque souvent de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants de moins de 18 ans et devrait donc être interdit en tant que travail dangereux. Le paragraphe 1 mentionne déjà l'établissement d'un âge minimum compatible avec la convention n° 138 et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, qui visent toutes deux le travail dangereux où on l'entend ici. Cependant, compte tenu des observations formulées à propos de l'article 4 du projet de convention et du paragraphe 4 du projet de recommandation, le Bureau a développé ce paragraphe 4 (voir ci-après le commentaire du Bureau concernant le paragraphe 4 du projet de recommandation).

Article 5

GOUVERNEMENTS

Australie. Il est important de bien préciser que les travailleurs domestiques devraient jouir de l'égalité de traitement avec les autres salariés en ce qui concerne les conditions minimales de l'emploi et les conditions de travail décentes.

Danemark. Le texte convient mieux à la recommandation. Il est difficile de réglementer le respect de la vie privée des travailleurs domestiques et de leurs employeurs quand le travail est accompli chez des particuliers.

République dominicaine. Le respect de la vie privée exclut la possibilité pour des personnes non autorisées de pénétrer dans le domicile du ménage.

Ghana. Il convient de mentionner la question de l'indemnisation en cas d'accident du travail.

Indonésie. A propos des conditions de travail, la disposition devrait faire référence à la vie privée, à la religion et aux croyances des travailleurs.

Italie. Supprimer l'expression «le cas échéant» afin de rendre plus stricte l'obligation de respecter le droit des travailleurs à une vie privée.

Mexique. Dans la version espagnole, utiliser l'expression «condiciones de vida digna» pour «conditions de vie décentes».

Pologne. L'article 5 est trop général. Le fait de traiter des conditions de vie risque d'outrepasser le mandat de l'OIT (cette disposition devrait être transférée dans le préambule).

Fédération de Russie. L'expression «et, le cas échéant,» pourrait être remplacée par les termes «et, s'ils vivent au domicile de l'employeur,».

République-Unie de Tanzanie. Supprimer l'expression «le cas échéant», qui risque autrement d'affaiblir la nécessité de prendre des mesures pour garantir des conditions de vie décentes et le respect de la vie privée des travailleurs domestiques.

Etats-Unis. Pour clarifier l'intention de la disposition, il est proposé d'adopter le libellé suivant: «Tout membre doit prendre des mesures pour garantir aux travailleurs domestiques des conditions d'emploi,

des conditions de travail et, le cas échéant, des conditions de vie qui respectent leur vie privée et ne soient pas moins favorables que celles dont jouissent généralement les autres catégories de travailleurs».

EMPLOYEURS

NK (Japon), OIE. Cette disposition est de l'ordre du souhait, n'est pas assez spécifique pour constituer une disposition de fond d'une convention et devrait donc être transférée dans le préambule. Si elle est retenue, il conviendrait d'insérer après l'expression «prendre des mesures» les termes «telles que requises par la convention»; la dernière partie de la disposition devrait se référer à des conditions de vie «qui respectent la vie privée du travailleur, de l'employeur et des autres membres du ménage».

UPS (Suisse). Les expressions «conditions d'emploi équitables», «conditions de travail décentes» et «conditions de vie décentes» ne sont pas suffisamment claires et devraient être améliorées.

TRAVAILLEURS

SEK (Chypre). L'expression «le cas échéant» prête à confusion.

SEWA (Inde). Il conviendrait de supprimer l'expression «le cas échéant». A la place de celle-ci, la conjonction «et» devrait être suivie du membre de phrase suivant: «une nourriture et des conditions de vie décentes».

CGIL (Italie). Supprimer l'expression «le cas échéant».

CCOO (Espagne). A la fin de l'article 5, le texte devrait se référer à des «conditions de vie décentes qui respectent *et garantissent* leur vie privée».

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Supprimer l'expression «le cas échéant».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Plusieurs observations ont été faites au sujet de l'expression «le cas échéant» placée avant «conditions de vie décentes». Aussi le Bureau a-t-il, pour rendre cette disposition plus précise, remplacé cette expression par «lorsqu'ils sont logés au sein du ménage».

Article 6

GOUVERNEMENTS

Australie. Supprimer les termes «si possible». L'obligation d'établir le contrat «de préférence» par écrit implique qu'il en sera ainsi dans la mesure où c'est possible et la législation nationale l'exige. L'expression «de préférence» a plus de poids que la formule «si possible»; toutefois, la combinaison des deux affaiblit l'expression d'une préférence générale pour un contrat d'emploi écrit.

Egypte. Supprimer l'alinéa *d*); en effet, il est difficile de fixer la durée du travail.

El Salvador. Ajouter une clause exigeant que le nom du travailleur domestique soit indiqué. Eu égard aux barrières linguistiques et aux niveaux d'analphabétisme chez les travailleurs domestiques, une clause supplémentaire pourrait faire l'obligation aux autorités d'apporter leur soutien pour veiller à ce que les termes du contrat soient approuvés par les deux parties.

Finlande. L'alinéa *h*) nécessite éventuellement un libellé plus souple. En Finlande, les clauses relatives au rapatriement ne doivent être communiquées que si le travail accompli à l'étranger dure plus d'un mois, conformément à la Directive 91/533/EEC adoptée le 14 octobre 1991 par le Conseil des communautés européennes, qui concerne l'obligation d'un employeur d'informer les employés des conditions applicables à la relation contractuelle. Par ailleurs, la directive en question n'exige pas de fournir des informations sur les clauses relatives à la cessation de la relation d'emploi.

Ghana. Les conditions d'emploi doivent être communiquées en termes clairs, que ce soit verbalement ou par écrit. Les contrats écrits devraient être rédigés dans une langue que les l'employeur et le travailleur domestique comprennent, indiquer les noms et adresses d'une personne à contacter en cas d'urgence et être

accompagnés d'une photo passeport du travailleur. L'alinéa *d*) devrait être libellé de manière plus spécifique. La durée du travail des travailleurs domestiques devrait être de huit heures par jour, avec une pause d'au moins trente minutes.

Grèce. L'article 6 devrait garantir que les travailleurs domestiques sont informés de leurs conditions d'emploi dans un délai raisonnable.

Inde. Transférer la liste des conditions d'embauche dans le paragraphe 5 (2) de la recommandation, sachant que ces informations doivent être examinées dans le contexte du pays pour garantir l'applicabilité de ces dispositions.

Malaisie. Remplacer le texte de l'alinéa *b*) par les termes «les fonctions et responsabilités des travailleurs domestiques et de leurs employeurs». Aux fins d'application du présent article, prévoir une clause concernant le lieu de travail et de résidence du travailleur domestique.

Namibie. L'expression «la périodicité du paiement» simplifierait le sens de l'alinéa *c*). Une nouvelle clause devrait mentionner les «autres conditions de travail, notamment les périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel, les vacances et, le cas échéant, d'autres avantages». L'inclusion de ces informations dans les contrats écrits permettrait aux travailleurs domestiques de mieux connaître leurs droits.

Pays-Bas. L'alinéa *a*) devrait mentionner le travailleur et l'employeur et se lire comme suit: «le nom et l'adresse des parties concernées». Les alinéas *f*), *g*) et *h*) devraient être transférés dans le paragraphe 5 (2) de la recommandation.

Nicaragua. L'alinéa *b*) devrait mentionner la description des tâches et le lieu de travail.

Pérou. Lorsque la législation permet de passer des contrats verbalement, les informations concernant les conditions d'emploi pourraient néanmoins être communiquées par écrit.

Pologne. Inclure des clauses concernant le lieu de travail, la durée des congés annuels et la période de préavis.

Roumanie. Les contrats écrits devraient mentionner les périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel ainsi que les risques pour la santé et la sécurité au travail. Par voie de conséquence, ces informations devraient figurer à l'article 6.

Fédération de Russie. A l'alinéa *b*), remplacer l'expression «le type de» par «la nature du». L'alinéa *d*) devrait se lire comme suit: «la durée du travail et l'aménagement des pauses».

Slovaquie. Les travailleurs domestiques devraient bénéficier de la même protection que celle qui est généralement accordée aux travailleurs sur ce point. L'expression «d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible» devrait être transférée dans le paragraphe 5 de la recommandation; et l'alinéa *i*) placé avant l'alinéa *e*).

Espagne. L'expression «conformément à la législation nationale» devrait être transférée au début de l'article 6. Les éléments contenus dans les alinéas *a*) à *i*) sont trop détaillés dans certains domaines et trop limités dans d'autres. Cette liste devrait figurer dans la recommandation.

Trinité-et-Tobago. Le lieu de travail et les normes de performance utilisées pour évaluer le travailleur devraient figurer dans des clauses supplémentaires. L'alinéa *d*) devrait également comporter le terme «compensation».

Tunisie. [Première remarque sans objet pour la version française.] On pourrait remanier l'alinéa *c*) comme suit: «la rémunération, sa forme, son mode de calcul, ainsi que la périodicité et le mode de paiement». Ajouter à la liste une clause sur les périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel.

Etats-Unis. Dans le paragraphe introductif, les termes «d'une manière appropriée, ... et facilement compréhensible» devraient figurer après les termes «leurs conditions d'emploi». Si l'on considère que de nombreux travailleurs domestiques ne connaissent pas les formes de protection auxquelles ils ont droit, il conviendrait qu'une nouvelle clause *j*) mentionne «les autres conditions d'emploi, notamment les périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel, et autres avantages».

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Les points énumérés à l'article 6 devraient être ajoutés aux clauses *j*) et *k*) du paragraphe 5 (2) de la recommandation.

VNO-NCW, MKB-Nederland (Pays-Bas). Dans l'optique d'une large ratification, on peut se demander s'il est opportun d'inclure une liste détaillée dans l'article 6. Certains points sont évidents, alors que d'autres dépendent fortement de la situation, de la législation et des traditions nationales. Cette liste devrait être transférée dans la recommandation.

UPS (Suisse). L'article 6 doit être remis dans le contexte des pratiques nationales.

OIE. Son soutien à l'alinéa *d*) dépend de la manière dont le concept de la durée normale du travail sera traité dans les autres dispositions (voir les remarques formulées plus loin au titre de l'article 10). S'il peut être utile de spécifier la durée du travail à titre indicatif ou comme objectif à atteindre, en revanche on ne voit pas l'intérêt de prescrire une «durée normale du travail» en tant que concept légal spécifique sans tenir compte du caractère unique du travail domestique. A l'alinéa *e*), il convient, le cas échéant, de faire référence à la «date de commencement de l'emploi et [à] la durée du contrat». L'alinéa *h*) devrait se référer aux conditions de rapatriement applicables aux travailleurs domestiques migrants. L'alinéa *i*) pourrait être source de confusion quant à la marge de manœuvre dont disposent les parties pour convenir des modalités de cessation de la relation de travail lorsqu'il existe des obligations légales auxquelles il n'est pas possible de déroger; il semble préférable d'intégrer cette clause dans le paragraphe 5 (2) de la recommandation.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). L'article 6 serait renforcé si l'on remplaçait les termes «de préférence et si possible» par le terme «y compris».

CNTB (Burkina Faso), FADWU, HKCTU (Chine), CMKOS (République tchèque), CASC, CNTD, CNUS (République dominicaine), MUSYGES (El Salvador), AKAVA, SAK (Finlande), DGB (Allemagne), CTM (Mexique), TUC (Royaume-Uni), CSI. L'expression «périodicité du paiement» irait mieux à l'alinéa *c*).

CSN (Canada). Pour tous les travailleurs domestiques, le contrat doit être passé par écrit. Spécifier à l'alinéa *h*) que les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur ou du gouvernement.

CUT (Brésil). Supprimer «de préférence et si possible». Ajouter «le transport» à l'alinéa *f*). Ajouter, après l'alinéa *b*), un nouveau paragraphe mentionnant «les conditions de travail et la fourniture d'équipements de protection».

CTC, CUT (Colombie). Les conditions d'emploi doivent être compatibles avec les autres conventions de l'OIT.

SEWA (Inde). Le membre de phrase «d'une manière appropriée, ... et facilement compréhensible» devrait figurer après les termes «conformément à la législation». Il conviendrait d'ajouter à la liste une clause relative au congé annuel.

ICTU (Irlande). L'article 6 devrait comprendre des dispositions sur les heures supplémentaires, le congé de maladie et l'accès aux soins médicaux, ainsi qu'une interdiction concernant aussi bien les retenues sur salaire pour des interruptions de travail accidentelles que la facturation des frais afférents aux équipements, outils et uniformes de nettoyage.

CLTM (Mauritanie). Le contrat doit être rédigé dans la langue que le travailleur comprend le mieux.

GEFONT (Népal). L'alinéa *e*) doit se référer à «la durée ou base permanente du contrat».

FNV (Pays-Bas). L'article 6 n'entre pas trop dans les détails et ne contient pas trop de prescriptions, laissant aux gouvernements une grande marge de manœuvre pour réglementer ces questions.

CTN (Nicaragua). L'article 6 est trop flexible. Dans la version espagnole, remplacer «una información» par «toda información».

CUT-A (Paraguay). Les contrats devraient toujours être passés par écrit.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). L'alinéa *d*) devrait spécifier «huit heures de travail par jour et 48 heures par semaine». Les contrats devraient être rédigés dans une langue que les travailleurs domestiques comprennent.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Supprimer les termes «de préférence et si possible».

COTRAF (Rwanda). Tous les travailleurs domestiques doivent être parfaitement au courant de leurs droits et devoirs au travail. Il convient de tenir compte des travailleurs domestiques analphabètes. Une manière de répondre à cette préoccupation consisterait à les assister grâce à un service d'interprète au niveau local.

CCOO (Espagne). L'expression «de préférence et si possible» peut encore être améliorée.

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Lorsqu'il n'est pas possible d'établir un contrat par écrit, les employeurs devraient être tenus de fournir au travailleur domestique une attestation écrite des conditions d'emploi. Les termes «de manière appropriée, ... et compréhensible» présupposent que les conditions d'emploi sont stipulées par écrit.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Les points énumérés au paragraphe 5 (2) de la recommandation devraient figurer à l'article 6. Toute rémunération devrait être pécuniaire, et les travailleurs devraient être rémunérés pour le fait de vivre dans la propriété de leur employeur.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Inclure une référence explicite aux enfants.

Rapporteur spécial sur les formes d'esclavage contemporaines. Les contrats d'emploi devraient être rédigés dans une langue que les travailleurs domestiques comprennent.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau a repris les propositions visant à mentionner à l'alinéa *a*) les adresses du travailleur et de l'employeur et à préciser que l'alinéa *e*) couvre aussi bien l'emploi de durée indéterminée que l'emploi de durée déterminée. La formulation de l'article 6 a été modifiée en conséquence. Pour éviter un chevauchement avec l'alinéa *e*), l'alinéa *a*) du paragraphe 5 (2) du projet de recommandation a été supprimé.

Article 7

GOUVERNEMENTS

Paragraphe 1 de l'article 7

Argentine. Préfère, au paragraphe 1, le terme «containing» [dans la version anglaise] à «addressing» [sans objet dans la version française]. Est favorable à l'inclusion des termes «des mesures équivalentes ou plus favorables prévues...».

Australie. Insérer l'expression «de la présente convention» après le terme «l'article 6». Ce pays estime préférable de limiter les accords bilatéraux et multilatéraux aux «traités».

Belgique. Le paragraphe 1 est acceptable. Pour respecter le principe de la liberté de circulation à l'intérieur de l'Union européenne, il conviendrait de remplacer le terme «accords» par «traités».

Cap-Vert. Ce pays est membre de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest, dont les Etats membres conservent le droit de réglementer les aspects fondamentaux concernant l'entrée et la résidence de ressortissants de pays tiers. Dans sa forme actuelle, cette disposition est claire et suffisante.

Canada. L'expression «mesures, ... plus favorables» gagnerait à être clarifiée.

Chypre. La référence aux «mesures, ... plus favorables» au sens des règles ou accords pertinents est acceptable.

République tchèque. Il ne semble pas nécessaire d'exiger une offre d'emploi ou un contrat par écrit avant le passage des frontières nationales.

République dominicaine. Ce pays ne peut souscrire au paragraphe 1. Il estime nécessaire de consacrer une grande attention à la migration interne des zones rurales vers les zones urbaines.

Finlande. La formulation «ceci sans préjudice des mesures équivalentes ou plus favorables» pourrait être interprétée comme une référence aux prescriptions énumérées à l'article 6. Il convient de préciser si le paragraphe 1 permettrait aux travailleurs de jouir de la liberté de circulation à l'intérieur de l'Union européenne tout en cherchant du travail. On pourrait envisager de faire de la seconde partie du paragraphe 1 un paragraphe séparé.

Inde. Il est essentiel, dans le contexte de la migration internationale, que chaque travailleur domestique possède une attestation écrite. En effet, les travailleurs domestiques migrants sont confrontés aux difficultés propres aux étrangers, notamment les barrières linguistiques. Le libellé doit comporter une référence spécifique à la migration.

Iraq. Le paragraphe 1 devrait exiger des pays d'origine qu'ils obligent les bureaux de l'emploi à informer les travailleurs domestiques migrants des points visés à l'article 6 et au paragraphe 5 (2) de la recommandation. Les pays d'origine ont compétence pour prendre de telles mesures avant le départ.

Japon. Comme la situation varie d'un pays à l'autre, il n'est pas judicieux d'exiger de tous les Membres, sans distinction, qu'ils légifèrent sur cette question. L'obligation pour les travailleurs migrants de recevoir une offre d'emploi ou un contrat avant de passer les frontières nationales pose aussi des problèmes de flexibilité et de mise en pratique.

Kenya. Cette disposition doit être conservée. En outre, la recommandation devrait énoncer les responsabilités des Membres concernant la protection des travailleurs migrants.

Mexique. Le paragraphe 1 devrait garantir clairement aux travailleurs migrants les mêmes droits et obligations que les ressortissants nationaux exerçant les activités.

Namibie. Le paragraphe 1 nécessite des éclaircissements et un complément d'examen. On pourrait insérer une clause qui stipulerait clairement que le contrat d'emploi doit être applicable dans le pays où le travailleur est employé.

Pays-Bas. Dans sa forme actuelle, le paragraphe 1 n'est pas acceptable; on devrait utiliser le texte qui avait été approuvé lors de la première discussion. Les zones d'intégration économique régionales, telles que l'Union européenne, où les déplacements des travailleurs sont réglementés d'une certaine manière, sont de plus en plus courantes, comme le sont les accords bilatéraux et multilatéraux. La convention ne doit pas contenir de clauses allant à l'encontre d'accords déjà établis, comme ce serait le cas si l'on utilisait l'expression «mesures équivalentes ou plus favorables».

Pérou. Au paragraphe 1, remplacer le terme «accords» par «traités».

Portugal. Du fait qu'elle se réfère aux prescriptions énumérées à l'article 6, l'expression «sans préjudice des mesures équivalentes ou plus favorables» altère, semble-t-il, l'intention du texte négocié lors de la première discussion. L'article 6 se réfère aux informations relatives à un contrat d'emploi et non pas à son contenu. Il ne semble pas judicieux d'attendre d'une offre d'emploi qu'elle fournisse ce niveau de détails.

Fédération de Russie. Approuve le paragraphe 1. Cependant, on ne voit pas bien comment l'appliquer.

Slovaquie. La seconde partie du paragraphe 1 devrait figurer en tant que phrase séparée, à condition que le paragraphe 1 ne fasse pas obstacle à l'application des règles ou accords bilatéraux, multilatéraux et régionaux concernant le fonctionnement des zones d'intégration politique ou économique régionales qui garantissent la libre circulation des travailleurs. Elle ne doit se référer qu'aux passages de frontières entre des pays se trouvant dans des zones de ce type ou dans des zones couvertes par des accords, sans entraîner

une réduction de la protection accordée aux travailleurs concernés. Le paragraphe 1 devrait s'appliquer seulement si les autres travailleurs migrants sont aussi tenus de recevoir une offre de contrat ou un contrat avant de passer les frontières nationales.

Suisse. Le texte pourrait établir une distinction plus claire entre: 1) l'obligation de parvenir à un accord sur les points énumérés à l'article 6 avant de passer les frontières nationales; et 2) l'exigence d'informations écrites concernant ce qui a été convenu.

République-Unie de Tanzanie. Préfère la version actuelle du paragraphe 1.

Ouganda. En interviewant les chercheurs d'emploi avant de faire une offre ou de rédiger un contrat, les employeurs éventuels sont en mesure de s'assurer qu'ils ont l'âge minimum légal et possèdent l'expérience professionnelle requise. Les discussions régionales sur la liberté de circulation montrent que les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables et qu'il convient d'être particulièrement attentif à la question de la traite d'êtres humains.

Etats-Unis. Au paragraphe 1, il conviendrait de réintroduire l'expression «qui doivent être convenues». Sinon, la disposition risque d'être interprétée comme si elle prescrivait seulement que les travailleurs doivent recevoir par écrit une offre d'emploi, sans qu'il soit nécessaire que les conditions en soient formellement convenues. Cela soulignerait aussi le fait qu'un contrat requiert un «accord». Les termes «les conditions d'emploi» devraient précéder les termes «dans une langue qu'ils comprennent». Il conviendrait que les termes «par écrit une offre d'emploi ou un contrat» soient suivis de l'expression «qui ait force exécutoire dans le pays auquel s'applique l'offre ou le contrat». Le terme «accord» utilisé au paragraphe 1 ne pose aucun problème; les discussions de la commission montrent qu'il est question d'accords «contraignants». Ainsi qu'il était proposé initialement, la formulation actuellement utilisée au paragraphe 21 de la recommandation devrait s'insérer dans la convention en tant que nouveau paragraphe de l'article 7 (voir aussi, plus loin, les commentaires concernant le paragraphe 21 en question).

Zimbabwe. Le terme «accord» devrait couvrir tous les types d'accord.

Paragraphe 2 de l'article 7

Australie, Belgique, Canada, Chypre, Ethiopie, Grèce, Kenya, Namibie, Oman, Pérou, Qatar, Arabie saoudite, Suisse, République-Unie de Tanzanie, Ouganda, Emirats arabes unis. Ces pays sont d'accord avec la variante proposée par le Bureau ²¹.

Etats-Unis. Ils proposent le libellé suivant: «Les Membres prendront des mesures propres à garantir, y compris dans le cadre de la coopération entre eux, que les travailleurs domestiques migrants jouissent des protections visées dans la présente convention». Cette formulation permettrait de préciser que l'intention est de veiller à ce que les travailleurs domestiques migrants et les travailleurs domestiques en général jouissent des protections visées dans la présente convention.

EMPLOYEURS

Paragraphe 1 de l'article 7

WKO (Autriche). Des éclaircissements sont requis sur la question de savoir dans quelle mesure le paragraphe 1 se réfère à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union européenne. Le terme «travailleur domestique migrant» a besoin d'être clarifié.

ESEE (Grèce). La référence aux offres d'emploi et aux contrats d'emploi par écrit risque de poser des problèmes.

NK (Japon). Il n'est pas possible, dans la pratique, d'exiger que tous les travailleurs domestiques migrants possèdent un contrat d'emploi avant de passer les frontières nationales. Il arrive, par exemple, que des employés de maison indonésiens formés au Japon soient engagés au terme de leur formation par une famille au Japon. Insérer l'expression «le cas échéant» dans le paragraphe 1.

²¹ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 7.

OIE. La notion de «mesures équivalentes ou plus favorables» semble poser problème; il n'est pas sûr qu'elle réponde aux questions touchant à la libre circulation des travailleurs dans des zones comme l'Union européenne. Prendre comme critère la réception d'un contrat plutôt que se demander si le contrat est l'expression d'un accord constitue, semble-t-il, une meilleure base pour une telle disposition. L'emploi du terme «traités» au lieu du terme «accords» dans le paragraphe 1 risque de limiter les possibilités de coopération entre Etats.

Paragraphe 2 de l'article 7

OIE. Bien que le libellé proposé par le Bureau pour le paragraphe 2 énonce plus clairement les obligations, il convient d'insérer l'expression «le cas échéant» après les termes «coopérer entre eux».

TRAVAILLEURS

Paragraphe 1 de l'article 7

CGTRA (Argentine). Insérer l'expression «de préférence» avant «un contrat». Maintenir le terme «accords», qui assure une protection plus large aux travailleurs domestiques.

CSN (Canada). Faire référence à la fois à l'«offre d'emploi» et au «contrat».

FADWU, HKCTU (Chine). Le paragraphe 1 doit garantir que les offres d'emploi et les contrats écrits soient rédigés dans une langue que les travailleurs domestiques migrants comprennent. Ces deux organisations préfèrent le terme «traités».

CTC, CUT (Colombie). La convention ne doit pas faire obstacle à la libre circulation des travailleurs engagés dans cette profession.

MUSYGES (El Salvador), DGB (Allemagne), TUC (Royaume Uni), CSI. Le texte a gagné en clarté et reflète mieux le consensus qui s'est dégagé lors de la première discussion. Il faudrait cependant ajouter l'expression «dans une langue qu'ils comprennent» après «par écrit une offre d'emploi ou un contrat». Ces organisations sont en mesure d'approuver la proposition du Bureau visant à remplacer le terme «accords» par «traités», à condition que cette modification ne prive pas les travailleurs de la possibilité de bénéficier d'accords équivalents ou plus favorables. Il importe de veiller à ce que les ressortissants de pays tiers qui ne seraient pas couverts par des mesures ou règles plus favorables en vertu des accords pertinents reçoivent par écrit une offre d'emploi ou un contrat avant leur départ.

SAK (Finlande), GSEE (Grèce), ICTU (Irlande), CTM (Mexique), FPU (Ukraine). Le texte devrait disposer que l'offre d'emploi ou le contrat doit être rédigé dans une langue que le travailleur comprenne.

JTUC-RENGO (Japon). Approuve le paragraphe 1 dans sa forme actuelle. Cet instrument doit prévoir une protection de base pour les travailleurs domestiques migrants.

CLTM (Mauritanie). Le seul fait de recevoir une offre d'emploi par écrit ne saurait garantir une protection suffisante.

CTM (Mexique). Favorable au remplacement du terme «accords» par «traités».

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). Pas d'accord pour remplacer «containing» par «addressing» [*dans la version anglaise*].

UGT-P (Portugal). Le contrat doit être rédigé dans une langue que le travailleur comprenne.

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Le texte est acceptable dans sa forme actuelle. Les ambassades devraient jouer un rôle plus important dans la protection des travailleurs domestiques migrants, dont l'enregistrement devrait être obligatoire et les contrats d'emploi certifiés par les ambassades.

ZATHOCODAWU (République-Unie de Tanzanie). Les ambassades devraient certifier les contrats d'emploi des travailleurs domestiques migrants et enregistrer ces derniers.

Paragraphe 2 de l'article 7

CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), CNTB (Burkina Faso), CTC, CUT (Colombie), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlande), DGB (Allemagne), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), UGT-P (Portugal), TUCTA (République-Unie de Tanzanie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), CSI. Ces organisations soutiennent la variante proposée par le Bureau pour le paragraphe 2 et souhaitent que l'on étudie la possibilité de renforcer la protection des travailleurs domestiques migrants par une référence au principe de l'égalité de traitement entre les ressortissants nationaux et les travailleurs migrants, selon ce que prévoient la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Ajouter un nouveau paragraphe interdisant à des personnes de moins de 18 ans non accompagnées de se faire embaucher comme travailleurs domestiques dans un autre pays.

HCDH. L'offre d'emploi ou le contrat doivent être reçus dans une langue que les travailleurs intéressés puissent comprendre.

AUTRE

Commission européenne. En vertu de l'article 45 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui prévoit la libre circulation des travailleurs, les citoyens de l'UE ont le droit de circuler librement à l'intérieur de l'Union pour répondre à des emplois effectivement offerts ou pour chercher un emploi. La liberté de circulation des travailleurs implique l'égalité de traitement entre les travailleurs des Etats Membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et d'emploi. Cependant, l'obligation de recevoir par écrit une offre de contrat ou un contrat avant de passer les frontières nationales, selon ce que prévoit le paragraphe 1, aurait pour effet de restreindre la liberté de circulation.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Paragraphe 1 de l'article 7

Lors de l'élaboration du paragraphe 1 tel qu'il figure dans le rapport IV (1), le Bureau a procédé à un certain nombre d'ajustements qu'il a expliqués dans son commentaire y relatif²². Les commentaires reçus sur la première partie du paragraphe 1 sont généralement positifs bien que plusieurs modifications ou ajouts aient été proposés. En ce qui concerne la deuxième partie du paragraphe 1, certains de ceux qui ont répondu ont considéré que l'expression «mesures équivalentes ou plus favorables» a besoin d'être clarifiée ou qu'elle n'est pas appropriée.

Le Bureau rappelle que le paragraphe 1 a pour but de garantir que les travailleurs présents dans un pays, qui sont recrutés par un employeur situé dans un autre pays, reçoivent par écrit une offre d'emploi ou un contrat avant d'effectuer le déplacement dans cet autre pays. En fait, lorsque ce texte a été examiné par la commission, le membre gouvernemental de l'Australie a proposé un sous-amendement tendant à clarifier cette question en insérant le membre de phrase «lorsque des travailleurs migrants sont recrutés spécifiquement pour accomplir un travail domestique». Cette insertion a ensuite conduit à inclure le membre de phrase «aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat»²³. Par conséquent, cette disposition ne visait pas à couvrir le cas où, dans un pays donné, un travailleur domestique migrant cherche un emploi ou est employé. Si l'on prend l'exemple donné par la NK, le paragraphe 1 ne s'appliquerait pas aux Indonésiens qui, au terme de la formation qu'ils ont reçue au Japon, souhaitent prendre un

²² BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 7.

²³ BIT: *Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, Compte rendu provisoire* n° 12, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010, paragr. 691 et 704.

emploi dans ce pays comme travailleurs domestiques. Pour plus de clarté à cet égard, le Bureau a adapté le début du paragraphe 1.

Les observations concernant la seconde partie du paragraphe 1 de l'article 7 explicitent encore la préoccupation qui sous-tend cette partie du texte, à savoir la nécessité de veiller à ce que le paragraphe 1 ne compromette ni ne restreigne la liberté de circulation aux fins d'un emploi, compte tenu du fait que les travailleurs concernés bénéficient de droits et de moyens de protection plus favorables que ceux qui sont prévus au paragraphe 1. En conséquence, il apparaît approprié d'autoriser une dérogation à l'application du paragraphe 1 lorsque les travailleurs jouissent de la liberté de circulation en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales. Aussi le Bureau a-t-il adapté le libellé afin que cette question soit traitée de manière plus spécifique. Le nouveau libellé proposé fait l'objet d'une disposition séparée, à savoir le paragraphe 2 de l'article 7, tel qu'il figure dans le rapport IV (2B). Lorsqu'elle examinera la disposition ainsi proposée, la Conférence voudra sans doute envisager de supprimer le terme «régionaux» figurant avant «ou multilatéraux», étant entendu que la dernière catégorie inclut les accords régionaux.

Paragraphe 2 de l'article 7

Au vu du vaste soutien exprimé en faveur de la formulation proposée par le Bureau, le texte a été modifié en conséquence et apparaît en tant que paragraphe 3 de l'article 7 dans le rapport IV (2B).

Article 8

GOUVERNEMENTS

Australie. Pour faciliter une progression plus logique des dispositions, les articles 8, 9 et 16 pourraient passer derrière l'article 14. Un nouveau paragraphe dans la recommandation pourrait donner des orientations quant à la manière d'appliquer l'article 8 en recommandant l'établissement de programmes et de services pour prévenir les abus: en adoptant les interdictions explicites énoncées dans la législation nationale; en instituant des mécanismes de plainte accessibles; en diligentant des enquêtes concernant les plaintes et, au besoin, en engageant des poursuites; en mettant en place des programmes de retrait et de récupération des travailleurs domestiques victimes d'abus; et en sensibilisant l'opinion publique au traitement décent des travailleurs domestiques.

El Salvador. Remplacer les termes «d'abus et de harcèlement» par «de violence et de discrimination».

Grèce. Remplacer les termes «toutes les formes d'abus et de harcèlement» par «toutes les formes de discrimination directe ou indirecte fondées sur le sexe, de harcèlement, notamment sexuel, et de comportement abusif de la part de l'employeur».

Pays-Bas. Les gouvernements auraient du mal à veiller à ce que les travailleurs domestiques jouissent d'une protection effective contre toutes les formes d'abus et de harcèlement, compte tenu notamment du fait que ces derniers accomplissent leur travail dans la sphère privée. Ce pays propose le texte suivant: «Tout Membre doit prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques [travailleuses domestiques] bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus et de harcèlement».

Suède. Remplacer les termes «doit prendre des mesures afin de» par «doit garantir par la voie législative ou réglementaire».

Etats-Unis. Pour orienter l'application de l'article 8, il serait utile d'inclure dans la recommandation un nouveau paragraphe après le paragraphe 20. Cette nouvelle disposition pourrait souligner la nécessité de diligenter une enquête approfondie – et, le cas échéant, d'engager des poursuites – sur toutes les allégations d'abus et de harcèlement à caractère pénal, et de garantir l'accès à des services appropriés de soutien aux victimes.

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). La disposition devrait se lire come suit: «Tout Membre s'engage à adopter des mesures spécifiques afin de garantir que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus et de harcèlement».

NK (Japon), OIE. Aucun système juridique ne peut protéger contre toutes les formes d'abus et de harcèlement. L'obligation devrait consister à assurer une protection contre le harcèlement et les abus dans l'emploi, en général, s'inscrivant dans le cadre du travail domestique. Aussi convient-il de supprimer les termes «toutes formes d'» et d'ajouter à la fin du paragraphe les termes «conformément à celle dont bénéficient généralement les travailleurs».

TRAVAILLEURS

FADWU, HKCTU (Chine). Inclure le terme «violence» après «abus».

APL, FFW, TUCP (Philippines). Inclure les termes «abus psychologique» et «violence».

NUDE (Trinité-et-Tobago). Les travailleurs domestiques devraient obtenir réparation s'il est mis un terme à leur relation d'emploi après qu'ils ont signalé un cas de harcèlement sexuel.

TUC (Royaume-Uni). Ajouter le terme «violence» à la fin de la phrase.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Il conviendrait d'inclure une référence spécifique aux enfants.

HCDH. Mentionner les abus, le harcèlement et la «violence».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau a retenu une proposition formulée par El Salvador, plusieurs organisations de travailleurs et le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, visant à inclure dans cette disposition une référence explicite à la «violence». En spécifiant que le harcèlement et les abus peuvent aboutir à des actes de violence et doivent être traités comme tels, la disposition répond plus spécifiquement à la situation des travailleurs domestiques, qui sont le plus souvent des femmes et des filles. Leur exposition aux diverses formes de violence, y compris sexuelle, sur le lieu de travail est plus grande dans le cas du travail domestique, qui est accompli chez des particuliers.

La violence a été reconnue comme représentant un problème sur les lieux de travail à la faveur de l'élaboration et la diffusion du Recueil de directives pratiques du BIT sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène²⁴. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, est la première norme internationale du travail qui traite la question de la prévention et de l'interdiction de la violence sur le lieu de travail²⁵. En décembre 2009, l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la résolution 64/139 sur la violence à l'égard des travailleuses migrantes, par laquelle les Etats sont instamment priés de prendre des mesures afin de protéger les employées de maison migrantes contre la violence²⁶.

²⁴ BIT: Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène, Programme d'activités sectorielles, 2003, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/mevsws03/mevsws-cp.pdf>.

²⁵ Recommandation n° 200 de l'OIT, paragr. 14 c).

²⁶ Assemblée générale des Nations Unies: résolution 64/139, adoptée le 18 décembre 2009, paragr. 12.

Article 9

GOUVERNEMENTS

Article 9, paragraphe 1

Australie. Favorable aux dispositions de fond visant à assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de conditions de vie décentes lorsqu'ils sont logés par l'employeur. L'article 9 devrait figurer après l'article 14 (voir les commentaires au sujet de l'article 8).

Canada. Le logement au domicile de l'employeur est une caractéristique essentielle de la relation de travail, qui fait l'objet de négociations avant le début du contrat en principe. Pour rendre compte de cette réalité, il conviendrait d'ajouter «ou employeur potentiel» après «employeur» à l'alinéa *a*).

Chine. En ce qui concerne l'alinéa *a*), la Région administrative spéciale de Hong-kong indique que l'obligation de loger au domicile du ménage est un principe essentiel de la politique relative aux auxiliaires domestiques étrangers, qui vise à lutter contre la pénurie de travailleurs à domicile locaux.

Egypte. Ce paragraphe n'est pas adéquat. En raison de la nature de leurs tâches, les travailleurs domestiques doivent se tenir à disposition toute la journée. La disposition devrait plutôt définir la durée journalière du repos. A l'alinéa *c*), il faudrait indiquer que les documents de voyage doivent être conservés par une partie neutre (une administration par exemple) pour assurer la sécurité du ménage.

El Salvador. A l'alinéa *a*), il conviendrait d'ajouter «ou employeuse» après «leur employeur».

France. En France, les travailleurs domestiques s'occupant de personnes dépendantes peuvent être tenus de prendre leur repos quotidien au domicile du ménage. Il conviendrait d'introduire à l'alinéa *b*) la possibilité d'aménager des conditions particulières de prise de repos journalier ou hebdomadaire.

Jordanie. L'article 9 devrait être déplacé dans la recommandation. S'il demeure dans la convention, l'alinéa *b*) devrait autoriser le report du congé annuel à la fin du contrat ou le versement à défaut d'une indemnité pécuniaire.

Lettonie. En ce qui concerne l'alinéa *b*), il risque d'être difficile de veiller à ce que les travailleurs domestiques prennent effectivement leurs périodes de repos journalier ou hebdomadaire et leur congé annuel.

Malaisie. Il conviendrait de préciser à l'alinéa *c*) que les travailleurs domestiques peuvent remettre leurs documents de voyage et leurs papiers d'identité à leur employeur en lui demandant d'en assurer la garde.

Nicaragua. L'ajout d'un paragraphe indiquant que les travailleurs domestiques peuvent décider librement de poursuivre leur engagement ou d'y mettre fin si l'employeur déménage pourrait être envisagé.

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Rien ne justifie la différence de formulation entre les alinéas *a*) et *b*). Il conviendrait par conséquent de modifier l'alinéa *b*) en indiquant que les travailleurs domestiques doivent être libres de négocier avec leur employeur s'ils seront obligés de rester au sein du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou pendant le congé annuel.

Philippines. A l'alinéa *c*), après «leurs documents de voyage et leurs papiers d'identité», il conviendrait de préciser: «tels que des passeports, des contrats de travail ou autres certificats délivrés par les autorités ainsi que des biens personnels, notamment des moyens de communication».

Slovaquie. A l'alinéa *a*), il conviendrait de préciser «du ménage ou des ménages». L'alinéa *b*) devrait couvrir les jours fériés chômés par les travailleurs en général.

Espagne. Il conviendrait de supprimer l'article 9. L'alinéa *a*) risque de porter à penser que le travailleur domestique peut prétendre à la continuation de la relation de travail même s'il souhaite modifier les modalités d'hébergement convenues initialement. A l'alinéa *b*), il conviendrait de préciser que les

travailleurs n'ont pas l'obligation de demeurer au domicile du ménage à la fin de leur journée de travail ou du temps de présence convenu. L'alinéa c) est superflu.

Soudan. A l'alinéa c), il conviendrait de préciser «et de désigner un garant qui fournira à l'employeur des garanties suffisantes».

Tunisie. Lorsque le travailleur domestique est mineur et qu'il est éloigné de sa famille, l'employeur doit pouvoir veiller sur lui même durant ses périodes de repos. L'alinéa b) risque de compromettre la réalisation de cette obligation importante.

Article 9, paragraphe 2

Australie, Belgique, Autriche, France, Kenya, Mexique, Pays-Bas, Paraguay, République-Unie de Tanzanie, Ouganda, Zimbabwe. Nouveau libellé du paragraphe 2 de l'article 9 tel que proposé par le Bureau acceptable²⁷.

Belgique. La formule «membres du ménage» semble superflue.

Bénin. Le texte actuel est clair.

Canada. Pas favorable à la proposition du Bureau. Le sens du terme «immixtions arbitraires» n'est pas clair. Une formulation semblable à celle du paragraphe 8 de la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, serait préférable. Dans ce cas, la disposition se lirait comme suit: «En prenant ces mesures, il convient de tenir dûment compte du droit au respect de la vie privée [du travailleur domestique] [de la travailleuse ou du travailleur domestique] et du ménage dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée.»

Chypre, Ghana, Grèce, Israël, Namibie, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Préférence pour le libellé actuel.

Ethiopie. Préférence pour le libellé actuel. Le terme «immixtions arbitraires» figurant dans le libellé proposé est subjectif.

Hongrie. Le terme «respect de la vie privée» peut avoir des sens différents selon le contexte et la relation juridique entre les parties. La recommandation devrait définir le concept en tenant compte de la diversité des législations nationales.

Lettonie. Les modalités d'application pratique du paragraphe 2 de l'article 9 n'apparaissent pas clairement.

Pérou. Voir les observations relatives au préambule.

Philippines. Le paragraphe 2 de l'article 9 devrait être formulé comme suit: «En prenant ces mesures, les Membres doivent veiller à ce que les [travailleurs domestiques] [les travailleuses et travailleurs domestiques] et les employeurs aient droit au respect de leur vie privée.»

Portugal. Ne peut appuyer le libellé proposé par le Bureau. Le terme «immixtions arbitraires» restreint le propos. Le défaut de concordance entre la mention «droit au respect de la vie privée» et le droit international n'est pas établi.

Roumanie. Il conviendrait de tenir des discussions plus approfondies sur la notion de respect de la vie privée en mettant cette question en relation avec l'inspection du travail.

Etats-Unis. Favorable à l'ajout de «membres du ménage» et à la suppression de «droit au respect de» avant «la vie privée». Le nouveau libellé proposé par le Bureau semble avoir un sens plus restreint et pourrait sous-entendre que les immixtions sont autorisées sauf si elles sont «arbitraires». Le paragraphe 2

²⁷ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 8.

devrait constituer un article indépendant, figurant après l'article 9, car le principe qu'il énonce est plus général. Le laisser à sa place actuelle pourrait faire croire à tort que les dispositions du paragraphe 1 de l'article 9 impliquent par définition des aspects relatifs au respect de la vie privée, ce qui pourrait limiter leur application.

Uruguay. Le droit au respect de l'intimité, y compris de la vie privée, est un droit de l'homme fondamental qui revient au travailleur domestique comme à l'employeur. Dans une relation étroite, où le travailleur finit par faire partie de la famille quasiment, il est essentiel de tracer des limites claires afin d'assurer le respect de l'intimité et de la vie privée des deux parties. La recommandation devrait prévoir une série de mesures visant à protéger l'intimité des deux parties lorsque le travailleur réside au domicile du ménage.

EMPLOYEURS

Article 9, paragraphe 1

ACCI (Australie). Beaucoup de travailleurs domestiques sont logés au domicile où ils travaillent; beaucoup d'autres ne le sont pas et s'y rendent chaque jour selon des modalités convenues avec l'employeur. La norme envisagée doit mentionner ces deux possibilités pour éviter toute retombée préjudiciable dans un cas comme dans l'autre.

COPARDOM (République dominicaine). L'alinéa *b*) du paragraphe 1 n'est pas adéquat compte tenu de la nature du travail. Les travailleurs domestiques doivent être tenus de demeurer au domicile du ménage pendant leurs périodes de repos, notamment s'ils gardent des enfants, qui ne doivent pas être abandonnés à eux-mêmes.

NK (Japon). L'alinéa *a*) du paragraphe 1 devrait être supprimé. A l'échelle internationale, l'obligation faite au travailleur de loger au domicile du ménage est un principe bien établi dans différents secteurs professionnels. Dans le cas des travailleurs domestiques, cette obligation découle dans une large mesure de la nature du travail.

Article 9, paragraphe 2

OIE. Préférence pour le libellé actuel. Le terme «immixtions arbitraires» est vague et se prête à des interprétations divergentes.

TRAVAILLEURS

Article 9, paragraphe 1

CSN (Canada). Les travailleurs domestiques doivent être libres de choisir leur lieu de résidence.

FADWU, HKCTU (Chine). Il conviendrait d'ajouter «et leurs biens personnels» après «papiers d'identité» à l'alinéa *c*).

CTC, CUT (Colombie). L'alinéa *c*) devrait interdire la pratique visée de façon plus explicite.

SEK (Chypre). Les jours fériés fixés par la législation nationale devraient être inclus.

CASC, CNTD, CNUS (République dominicaine). Il faudrait préciser à l'alinéa *b*) que les travailleurs ne sont pas tenus de demeurer au sein du ménage mais qu'ils ont droit à un tel hébergement s'ils le souhaitent. Dans le cas contraire, les travailleurs domestiques migrants pourraient se trouver dépourvus d'hébergement pendant leurs congés. A l'alinéa *c*), la formule «aient le droit de garder», qui suppose que l'employeur peut avoir un droit sur ces documents, devrait être supprimée.

ICTU (Irlande). L'alinéa *c*) devrait indiquer que les membres ont l'obligation de prévoir des sanctions visant à dissuader les employeurs de conserver les passeports, papiers d'identité, données bancaires ou autres documents importants du travailleur.

CUT-A (Paraguay). En ce qui concerne l'alinéa *c*), il ne faut pas déroger au droit du travailleur de conserver ses documents de voyage et papiers d'identité, qui ne devrait pas être soumis à des négociations avec l'employeur.

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Il conviendrait d'interdire aux employeurs d'entrer en possession des documents de voyage et des papiers d'identité des travailleurs domestiques.

ZATHOCODAWU (République-Unie de Tanzanie). Les travailleurs domestiques migrants devraient être autorisés à déposer leur passeport auprès de leur ambassade pour plus de sécurité. Il ne conviendrait dans aucun cas d'autoriser les employeurs à entrer en possession des documents personnels des travailleurs domestiques.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Les employeurs ne devraient jamais être autorisés à conserver les documents personnels du travailleur domestique.

TUC (Royaume-Uni). Il conviendrait d'ajouter «et leurs biens personnels» à la fin de l'alinéa *c*).

Article 9, paragraphe 2

CGTRA (Argentine), FADWU, HKCTU (Chine), SAK (Finlande), UNSA (France), CLTM (Mauritanie), CTM (Mexique), CUT-A (Paraguay), TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Nouveau libellé du Bureau acceptable.

CSN (Canada). Favorable au libellé proposé par le Bureau, mais il conviendrait de supprimer «et des membres du ménage». Dans le cas du travail domestique, les atteintes éventuelles à la vie privée concernent exclusivement le travailleur.

MUSYGES (El Salvador), DGB (Allemagne), GEFONT (Népal), UGT-P (Portugal), TUC (Royaume-Uni), CSI. Nouveau libellé proposé par le Bureau bienvenu sous réserve que le texte prévoit: *a*) la possibilité pour les inspecteurs du travail chargés de vérifier l'exécution des dispositions applicables aux travailleurs domestiques de pénétrer dans le domicile du ménage ou d'autres locaux privés où le travail est effectué; et *b*) une protection suffisante de la vie privée des travailleurs domestiques.

CFDT (France). La proposition affaiblit le texte actuel.

NATIONS UNIES

HCDH. L'alinéa *b*) du paragraphe 1 devrait être libellé comme suit: «jouissent de la liberté de circulation et ne sont pas tenus de demeurer au sein du ménage...». La protection contre la confiscation non autorisée de documents devrait être renforcée soit à l'alinéa *c*) du paragraphe 1, soit dans la recommandation, dans l'esprit de l'article 21 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Pour les raisons exposées dans le commentaire relatif aux huit paragraphes du préambule, et en vue d'assurer la cohérence du texte dans son ensemble, l'expression «membres du ménage» a été ajoutée à l'alinéa *b*) du paragraphe 1 et au paragraphe 2.

De très nombreuses réponses sont favorables à la variante proposée par le Bureau pour le paragraphe 2 mais tout autant sont favorables au libellé actuel. Cependant, il ressort de plusieurs réponses que, dans sa forme actuelle, la disposition n'est pas claire. En ce qui concerne le paragraphe 2, certains associent la notion de respect de la vie privée au contrôle de l'exécution de la législation du travail applicable aux travailleurs domestiques et aux modalités de cohabitation des domestiques logés sur place avec leur employeur. D'autres encore pensent qu'elle énonce un principe d'application générale. Par ailleurs, les réponses soulignent l'imprécision du paragraphe 2 quant aux mesures requises des Membres qui ratifieraient la convention.

Comme indiqué dans le rapport IV (1), les normes internationales du travail existantes se placent toujours dans un cas de figure particulier lorsqu'elles traitent de la protection de la vie privée – protection des données personnelles, logement et installations sanitaires ou inspection des locaux privés par exemple²⁸.

Les instruments proposés reproduits dans le rapport IV (2B) abordent à plusieurs reprises la question du droit au respect de la vie privée sous plusieurs angles. Ainsi, le préambule consacre

²⁸ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 4.

clairement le droit du travailleur domestique comme des membres du ménage au respect de la vie privée. Ensuite, l'article 5 précise que, dans le cas des ménages qui décident de loger le travailleur domestique sur place, les mesures destinées à garantir que celui-ci jouit de conditions de vie décentes doivent aussi viser à protéger son droit à la vie privée. Les dispositions correspondantes de la recommandation proposée fournissent des orientations complémentaires à cet égard. Enfin, le paragraphe 3 de la recommandation proposée fait le lien entre respect de la vie privée et examens médicaux. Cependant, comme cela a été dit dans plusieurs réponses, l'objet visé par le paragraphe 2, sa signification exacte et ses effets possibles n'apparaissent pas clairement, ce qui permet de conclure que la disposition sous sa forme actuelle n'est peut-être pas satisfaisante.

Le Bureau est favorable à une réflexion approfondie sur le bien-fondé du paragraphe 2 de l'article 9.

Article 10

GOUVERNEMENTS

Argentine. Il ne serait pas acceptable d'exiger des travailleurs domestiques qu'ils travaillent pendant leur repos hebdomadaire. Aucune modification ne devrait être apportée au paragraphe 3 de l'article 10.

Australie, Canada, Chypre, Ethiopie, Israël, Kenya, Philippines, Pologne, République-Unie de Tanzanie, Ouganda, Etats-Unis, Zimbabwe. C'est la formulation «*in every seven-day period*» qui devrait être retenue pour la version anglaise du paragraphe 2²⁹.

Australie. Favorable à une disposition garantissant l'accès des travailleurs domestiques au traitement réservé à l'ensemble des salariés en ce qui concerne la durée du travail, le repos et les congés. Le paragraphe 2 devrait rester simple dans sa formulation et octroyer aux travailleurs domestiques le droit, convenu d'un commun accord, à un jour de congé par semaine, qui s'applique à l'ensemble des travailleurs. La mention «durée maximum de référence» pourrait apparaître dans la recommandation.

Autriche. Favorable en principe à une garantie portant sur un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures au moins pour chaque période de sept jours tel que prévu au paragraphe 2. Cependant, l'absence de souplesse actuelle interdirait tout aménagement du temps de travail, qui pourrait pourtant présenter un intérêt pour les travailleurs domestiques eux-mêmes. Il conviendrait par conséquent d'autoriser des modalités s'écartant du principe établi au paragraphe 2 sous réserve qu'elles ne débouchent pas sur un traitement moins favorable que celui qui est réservé aux travailleurs comparables.

Chine. Compte tenu de la nature particulière du travail domestique, le paragraphe 1 devrait garantir la durée normale de repos plutôt que la durée normale de travail. S'agissant du paragraphe 2, il conviendrait d'autoriser l'employeur et le travailleur à convenir d'une solution acceptable pour ce qui touche au repos (deux demi-journées par exemple) conformément aux besoins effectifs. Le repos hebdomadaire devrait donc être régi par la recommandation plutôt que par la convention. Il est proposé cependant de fixer un nombre d'heures de repos donné pour chaque période de vingt-quatre heures.

République tchèque. Le paragraphe 2 ne permet pas de savoir si la journée de repos pourra être reportée (sous la forme d'une période de repos de quarante-huit heures toutes les deux semaines par exemple). Le paragraphe 3 semble établir que toute période pendant laquelle le travailleur reste à la disposition du ménage doit être assimilée à du temps de travail, ce qui est contraire à la législation nationale qui ne tient pas compte des périodes d'astreinte en dehors du lieu de travail dans le calcul du temps de travail.

Danemark. Les dispositions doivent présenter un certain degré de souplesse autorisant des aménagements pour circonstances exceptionnelles (départ en vacances avec la famille de l'employeur ou

²⁹ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 8.

une personne handicapée, qui supposerait plus de six jours de travail d'affilée par exemple) pour autant qu'une compensation sous forme de jours de repos soit octroyée. La question des périodes d'astreinte ou de garde doit être traitée dans la recommandation. La délimitation entre les périodes de travail et les autres n'est pas toujours claire pour le travail domestique.

El Salvador. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques se tiennent à la disposition du ménage, pour le cas où il serait fait appel à eux pendant leur période de repos, doivent être assimilées à des heures supplémentaires.

Finlande. Le paragraphe 1 demande un traitement qui ne soit pas moins favorable à celui qui est réservé aux travailleurs en général. Dans la pratique cependant, les travailleurs domestiques sont souvent visés par des dispositions particulières qui prévoient un temps de travail plus long que celui qui est prescrit par la législation d'application générale. La convention doit rester souple à cet égard et prévoir par exemple que la durée hebdomadaire du travail ne dépassera pas quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises, et qu'elle sera calculée en faisant la moyenne des heures travaillées sur une période de référence donnée. En ce qui concerne le paragraphe 2, il pourrait être nécessaire de traiter de façon plus détaillée les cas dans lesquels il n'est pas possible d'accorder le jour de repos hebdomadaire (travail urgent par exemple).

France. A l'échelon national, les régimes de certaines catégories de travailleurs (notamment les aspects relatifs au temps de travail) dérogent au droit commun (voir le commentaire du gouvernement au sujet de l'article 1).

Grèce. Préférence pour la formule «*in every seven-day period*» dans la version anglaise du paragraphe 2. A la fin du paragraphe 2, il conviendrait d'ajouter: «Lorsqu'ils prescrivent cette période de repos, les Membres pourront fixer une durée maximum de référence stipulée dans la législation nationale et les conventions collectives.» Le paragraphe 3 devrait figurer dans la recommandation compte tenu que les périodes d'astreinte ne sont pas toujours assimilées à du temps de travail et que la façon de les rémunérer est convenue par les parties.

Inde. Lors de l'examen de l'article 10, il conviendra de garder à l'esprit l'application pratique des dispositions à l'échelle des pays.

Italie. Les conditions régissant les prestations en matière de repos hebdomadaire sont adéquates.

Lettonie. Les modalités d'application pratique du paragraphe 3 n'apparaissent pas clairement.

Malaisie. Les travailleurs domestiques ne peuvent pas être mis sur le même pied que les autres travailleurs. Cette disposition devrait plutôt appeler à l'adoption de mesures visant à garantir que les conditions d'emploi des travailleurs domestiques sont conformes au contrat de travail.

Mexique. Au paragraphe 3, il convient d'ajouter «et comptabilisées dans la durée journalière du travail ou comme des heures supplémentaires» après «doivent être considérées comme du temps de travail» afin d'empêcher les journées de travail prolongées et épuisantes.

Namibie. Le paragraphe 2 pourrait être reformulé comme suit: «Les Membres doivent prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques ont droit à une période de repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives.»

Pays-Bas. Au paragraphe 2, dans la version anglaise, il conviendrait de conserver la formulation «*per each*» et d'ajouter une disposition comme suit: «Les Membres pourront fixer pour ce repos une durée de référence qui ne dépassera pas quatorze jours en principe.» Un paragraphe distinct pourrait préciser que la législation nationale pourra prescrire des périodes de repos journalier et hebdomadaire différentes dans le cas des travailleurs domestiques compte tenu de leur relation particulière avec le ménage.

Nicaragua. Le paragraphe 2 devrait prévoir une période de repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives pour chaque période de six jours de travail consécutifs.

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Cette façon de voir le temps de travail n'est pas réaliste. Il est impossible à l'employeur de savoir quand le travailleur a commencé et terminé les tâches qui lui sont assignées, qui s'étalent toutes sur l'ensemble de la journée de travail. Prévoir huit heures de travail d'affilée porterait préjudice à l'employeur, qui devrait payer des heures supplémentaires même si le travailleur n'a pas travaillé de façon ininterrompue pendant le temps prescrit. Le paragraphe 1 devrait être reformulé et appeler à l'adoption de mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques ont des périodes de repos pendant la journée et un repos suffisant et ininterrompu pendant la nuit. L'employeur doit aussi être tenu de compenser le travail effectué pendant des périodes de repos. Le paragraphe 3 ferait alors double emploi et devrait être supprimé. Libellé du paragraphe 2 acceptable.

Pérou. Selon la législation nationale, les prescriptions sur la durée du travail applicables aux travailleurs domestiques diffèrent de celles qui visent les travailleurs en général.

Slovaquie. Il conviendrait d'indiquer dans un nouveau paragraphe de l'article 10 la durée minimum du repos journalier. Au paragraphe 3, il conviendrait d'utiliser la formule «du ménage *ou des ménages*».

Espagne. Au paragraphe 2, les mentions «repos hebdomadaire» et «pour chaque période de sept jours» sont redondantes; il conviendrait de reformuler le texte comme suit: «Le travailleur domestique aura droit à un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives.» Au paragraphe 3, l'expression «par tout autre moyen conforme à la pratique nationale» doit comprendre le contrat de travail.

Suède. Le paragraphe 1 devrait être formulé de sorte à permettre des différences dans les dispositions législatives sur la durée du travail selon les particularités du secteur.

Suisse. Voir les observations relatives à l'article 4.

Royaume-Uni. Il ne sera pas facile de vérifier que les règles relatives à la durée du travail ne sont pas moins favorables que celles qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs.

Uruguay. Le paragraphe 2 devrait consacrer clairement le droit des travailleurs domestiques à une période de repos hebdomadaire d'une journée pour chaque période de sept jours travaillés.

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Il conviendrait d'ajouter «et un repos compensatoire suffisant devra être octroyé en conséquence, indépendamment de toute compensation financière» à la fin du paragraphe 3, de façon à harmoniser le texte avec celui du paragraphe 11 de la recommandation et d'indiquer dans un nouveau paragraphe que les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques se reposent au domicile de l'employeur ne doivent pas être assimilées à des heures supplémentaires.

WKO (Autriche). La prescription selon laquelle les règles sur les aspects du temps de travail mentionnés au paragraphe 1 ne doivent pas être moins favorables que celles qui sont applicables à l'ensemble des travailleurs n'est pas adéquate; la nature des services fournis justifie une réglementation spéciale.

COPARDOM (République dominicaine). Avec le paragraphe 1, beaucoup de ménages n'auront plus les moyens d'embaucher un travailleur domestique. Le paragraphe 3 ne tient pas compte de la nature du travail domestique, qui veut que le travailleur demeure au domicile et organise ses périodes de repos et ses tâches de sorte à ne pas le quitter sauf s'il y est autorisé expressément.

KT (Finlande). Nouveau libellé des paragraphes 2 et 3 de l'article 10 acceptable pour autant que le travailleur puisse travailler ou être d'astreinte pendant ses périodes de repos dans des cas exceptionnels visés par des dispositions plus détaillées de la législation nationale ou de conventions collectives.

ESEE (Grèce). Compte tenu de la nature particulière du travail domestique, il serait judicieux que le texte prévoit des exceptions en ce qui concerne les prestations en matière de congés.

NK (Japon). La raison d'être du travail domestique est d'assurer une présence au domicile d'un particulier vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Il est difficile de réglementer de la même façon l'activité des travailleurs domestiques et celle des travailleurs en général, notamment au Japon où la détermination des périodes d'astreinte se fait selon des critères concrets. Il serait raisonnable de garantir un «salaire et une rémunération globales» pour l'ensemble des tâches effectuées.

UPS (Suisse). Il existe en Suisse un contrat type à ce sujet mais cette expérience ne peut pas être transposée automatiquement au niveau international.

OIE. Favorable éventuellement à certains éléments du paragraphe 1 sous réserve d'un traitement adéquat. La notion introduite par «pas moins favorables» semble difficile à transposer dans la pratique; il n'existe pas de norme unique s'appliquant à l'ensemble des travailleurs. Les dispositions relatives au repos hebdomadaire devraient s'appliquer aux pauses de courte durée consacrées au repas ou au repos pendant la journée de travail ainsi qu'à une période de repos plus prolongée par vingt-quatre heures. Au paragraphe 2, le mot «pour chaque» doit être remplacé par «par». De la sorte, la disposition établirait clairement la quantité de repos devant être octroyée tout en autorisant la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs. La question du congé annuel devrait être traitée dans un paragraphe distinct. La notion de «durée normale de travail» n'est pas claire. Les systèmes de réglementation et de mesure du temps de travail (heures supplémentaires notamment) applicables à l'ensemble des travailleurs ne conviennent pas pour le travail domestique. Dans le cas des travailleurs résidant au domicile de l'employeur, il est difficile de faire la part entre le temps personnel et le temps de travail. Réglementer la durée du travail semble superflu si une durée de repos journalière minimum est garantie. Les congés et la rémunération ne devraient pas être calculés sur une base horaire comme dans le cas des autres travailleurs. Il conviendrait de supprimer le paragraphe 3, qui semble faire obligation à l'employeur d'assimiler l'ensemble des heures de travail pendant lesquelles le travailleur n'est pas autorisé à quitter le domicile comme donnant droit à une pleine rémunération. En conséquence, il conviendrait de reformuler l'article 10, qui devrait comporter plusieurs paragraphes relatifs respectivement aux aspects suivants: 1) le repos journalier (repas et pauses); 2) le repos journalier (temps consacré au sommeil); 3) le repos hebdomadaire; et 4) le congé annuel.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). Dans la version anglaise du paragraphe 2, «*in every*» devrait remplacer «*per each*», qui rend le texte plus complexe et risque d'affaiblir une norme fondamentale dans le domaine du travail.

CNTB (Burkina Faso), FADWU, HKCTU (Chine), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlande), DGB (Allemagne), SEWA (Inde), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), TUCTA (République-Unie de Tanzanie), CSI. Favorable au rétablissement de «*in every*» à la place de «*per each*» dans la version anglaise du paragraphe 2.

CUT (Brésil). Il convient de remplacer «compensation des heures supplémentaires» par «rémunération des heures supplémentaires» au paragraphe 1 et de substituer le texte du paragraphe 10 de la recommandation proposée au libellé actuel du paragraphe 2.

CSN (Canada). Au paragraphe 2, il conviendrait d'utiliser le libellé suivant «au cours de chaque période de sept jours». Au paragraphe 3, le membre de phrase qui suit «temps de travail» devrait être remplacé par «et rémunérées en conséquence».

SEWA (Inde). Au paragraphe 1, il conviendrait d'utiliser le terme «rémunération» plutôt que «compensation».

CLTM (Mauritanie). Il est bon que le travailleur ait une journée de repos fixe.

CUT-A (Paraguay). Les travailleurs domestiques devraient avoir droit à douze heures de repos par jour et à deux heures de pause pour la prise des repas.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le paragraphe 1 devrait fixer la durée journalière du travail à huit heures.

NCTL (Thaïlande). La convention devrait contenir des indications sur les congés tels que le congé de maladie et le congé annuel.

TUC (Royaume-Uni). Le paragraphe 2 doit garantir aux travailleurs domestiques au moins une journée de repos par semaine.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Il conviendrait d'ajouter une disposition interdisant de déroger aux garanties en matière de durée du travail pour les travailleurs de moins de 18 ans.

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage. Les travailleurs domestiques devraient être protégés par la législation du travail à l'égal des autres travailleurs. Il convient d'éliminer toute négation discriminatoire des droits concernant la durée du travail, les jours de repos et les congés.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le paragraphe 1 de l'article 10 a suscité des avis divers. Un accueil favorable a été réservé au principe selon lequel les travailleurs domestiques doivent bénéficier d'un régime qui ne soit pas moins favorable que celui qui est applicable aux autres travailleurs en ce qui concerne la durée du travail, les périodes de repos et le congé annuel payé, autant de domaines dans lesquels les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables. S'agissant de la durée du travail et des périodes de repos, plusieurs réponses soulignent que la réglementation du temps de travail des travailleurs domestiques peut justifier une approche différente compte tenu de la nature particulière des tâches effectuées et des services fournis. Certaines ajoutent à ce propos que les dispositions législatives sur la durée du travail tiennent généralement compte des particularités de secteurs donnés et que toute comparaison doit porter sur des éléments comparables. D'autres, qui visent principalement les travailleurs domestiques résidant en permanence au domicile de l'employeur, font observer qu'il est malcommode et inopportun de fixer des horaires normaux de travail et que la durée de travail doit être régulée par les périodes de repos et les pauses.

En ce qui concerne le paragraphe 2, le principe selon lequel les travailleurs domestiques doivent avoir droit à un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives suscite un large assentiment. Plusieurs propositions ont été soumises quant au libellé envisageable. Un certain nombre de gouvernements et la plupart des organisations de travailleurs sont favorables à l'utilisation de la formule «*in every seven-day period*» à la fin de la disposition dans la version anglaise. En revanche, certains gouvernements – de pays européens principalement – expriment une préférence pour le libellé actuel. Ils soulignent en effet que la formulation d'une disposition sur le repos hebdomadaire dans la convention visée ne doit pas exclure les modalités autorisant, en application de la législation nationale ou de conventions collectives, que les périodes de repos hebdomadaire soient accumulées et prises après plus de sept jours de travail (au bout de quatorze jours par exemple), d'autant plus que de telles modalités s'appliquent parfois à d'autres travailleurs. Indépendamment de la question du libellé du paragraphe 2 dans la version anglaise («*in every*» ou «*per each*»), plusieurs propositions ont été formulées sur la façon d'introduire la souplesse nécessaire et dans quelles circonstances. En attendant des discussions plus approfondies sur ces propositions, le Bureau a utilisé l'expression «*in every seven-day period*» dans la version anglaise du texte proposé dans le rapport IV (2B).

Le paragraphe 3 a suscité relativement peu d'observations. En réponse aux questions formulées par le gouvernement de la République tchèque et l'OIE, le Bureau rappelle que le texte actuel de ce paragraphe prévoit que les périodes en question 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 conforme à la pratique nationale.

Article 11

GOUVERNEMENTS

Albanie. Les Etats Membres devraient veiller à ce que le salaire minimum légal s'applique aux travailleurs domestiques.

Australie. La logique qui prévaut dans le reste de la convention voudrait que le texte de l'article 11 devienne le premier paragraphe de l'article 12.

Chine. Il conviendrait de reformuler le texte en indiquant que les Membres doivent prendre des mesures pour «fixer un salaire minimum s'appliquant y compris ou spécifiquement aux travailleurs domestiques».

Danemark. La disposition n'est pas suffisamment souple et ne serait pas applicable dans le contexte du Danemark, où le salaire et les conditions de travail sont régis le plus souvent par des conventions collectives. Elle devrait figurer dans la recommandation.

Finlande. Libellé acceptable mais qui pourrait préciser que le salaire minimum devant être garanti pourrait être fixé au moyen des mécanismes existants, notamment les conventions collectives. Prescrire l'adoption de nouvelles dispositions législatives sur le salaire minimum pourrait nuire à la ratification.

France. Voir les observations formulées au sujet des articles 1 et 10.

Italie. Il conviendrait de mentionner la discrimination fondée sur la nationalité.

Mexique. Il conviendrait de mentionner la discrimination fondée sur l'âge.

Pays-Bas. Le Bureau devrait formuler un avis sur le libellé «*discrimination based on gender*», qui pourrait être préféré à «*discrimination based on sex*» dans la version anglaise.

Roumanie. L'article 11 devrait indiquer que la rémunération doit être fixée sans discrimination fondée sur le sexe ou d'autres critères.

Trinité-et-Tobago. Il convient de traiter toutes les formes de discrimination.

EMPLOYEURS

COPARDOM (République dominicaine). La fixation d'un salaire minimum n'est pas adaptée au travail domestique car elle ferait peser une charge sur des familles qui n'ont pas les mêmes moyens financiers alors qu'elles doivent toutes faire appel aux services d'un travailleur domestique. Le salaire doit résulter d'un accord entre les deux parties.

OIE. La ratification ne doit pas supposer la fixation d'un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, qui ne sont pas visés par une telle protection à l'heure actuelle ou rarement. Les pays devraient pouvoir fixer un salaire minimum ciblé pour la catégorie visée ou choisir une mise en œuvre échelonnée pour autant qu'ils veillent à ce que les travailleurs domestiques soient couverts par une telle protection lorsqu'elle est prévue. Des explications devraient être fournies sur la question de savoir si la disposition contraindrait les pays à renoncer à l'exclusion de catégories données prononcée conformément aux dispositions de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

TRAVAILLEURS

LO (Danemark). L'article 11 devrait mentionner d'autres motifs de discrimination tels que l'origine ethnique ou la confession.

GSEE (Grèce). Les dispositions relatives au salaire minimum devraient s'appliquer aux travailleurs domestiques. Préférence pour «*gender*» plutôt que «*sex*» dans la version anglaise. Dans la plupart des cas cependant, la discrimination à l'encontre des travailleurs se fonde sur plusieurs motifs à la fois.

COSME (Guatemala). L'article 11 devrait faire obligation aux Membres dépourvus de régime de salaire minimum de prendre des mesures en vue de la création d'un tel régime au moyen de procédures ou de commissions paritaires. Le salaire minimum devrait être fixé à un niveau approprié.

SEWA (Inde). L'article 11 devrait se terminer comme suit: «discrimination fondée sur le sexe, la nationalité ou l'origine sociale».

CGIL (Italie). Il conviendrait de mentionner la discrimination fondée sur la nationalité.

CLTM (Mauritanie). L'article 11 devrait interdire également la discrimination fondée sur la race, la couleur ou la religion.

APL, FFW, TUCP (Philippines). L'article 11 devrait être libellé comme suit: «Tout Membre doit garantir que les [travailleurs domestiques][travailleuses et travailleurs domestiques] bénéficient du régime de salaire minimum, là où le régime existe, sans discrimination d'aucune sorte, conformément à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.»

COTRAF (Rwanda). En l'absence de salaire minimum garanti, il conviendrait d'instituer un salaire minimum vital.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Cette disposition devrait inclure expressément les enfants parmi les travailleurs devant jouir de la protection prévue notamment en interdisant la discrimination en matière de rémunération pour un travail de valeur égale.

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage. Tous les travailleurs domestiques devraient avoir droit à un salaire minimum établi à un niveau suffisant. Les prestations en nature éventuelles ne devraient pas entrer dans le décompte du salaire minimum.

HCDH. La discrimination salariale découle souvent de facteurs autres que le sexe, de l'origine nationale ou ethnique notamment. Il conviendrait par conséquent d'utiliser la formule «sans discrimination d'aucune sorte».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Dans sa forme actuelle, la seconde partie de l'article 11 met l'accent sur la discrimination fondée sur le sexe pour tenir compte du fait que le travail domestique est effectué principalement par des femmes et qu'il est toujours considéré comme n'exigeant aucune aptitude ni qualification particulière et n'ayant pas de valeur véritable puisqu'il correspond pour l'essentiel aux tâches que les femmes ont l'habitude d'assumer chez elles sans être rémunérées. Certes, d'autres facteurs de discrimination tels que l'origine ethnique ou sociale existent aussi, mais l'accent mis sur la discrimination fondée sur le sexe est justifié, étant donné que le faible niveau de rémunération des travailleuses domestiques s'explique pour l'essentiel par la sous-estimation de leur travail, qui est fondé sur des préjugés sexistes. Certains ont cependant demandé que la disposition fasse également état d'autres formes de discrimination. Un amendement allant dans ce sens a été présenté puis retiré pendant la première discussion.

En réponse à la question posée par les Pays-Bas au sujet de la version anglaise, le Bureau estime, en se fondant sur des normes existantes de l'OIT et sur les conclusions sur l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent adoptées par la Commission de l'égalité à la 98^e session de la Conférence (2009)³⁰, que le terme qui convient ici, compte tenu du contexte, est bien «sex» et non «gender».

En réponse à la question sur le lien entre l'article 11 et la convention n° 131, le Bureau rappelle que, aux termes de la convention n° 131, l'autorité compétente devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent bénéficier du système de salaire minimum, et ce avant la présentation du premier rapport, au titre de l'article 22 de la

³⁰ La Commission de l'égalité a examiné la question de l'utilisation du terme «gender». Voir BIT: *Compte rendu provisoire* n° 13, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009, paragr. 113.

Constitution de l'OIT³¹. Le pays doit annoncer les groupes exclus de ce système dans son premier rapport et indiquer dans les rapports ultérieurs «dans quelle mesure il a donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes». L'article 11 de la convention proposée, qui concorde pleinement avec la convention n° 131, fait obligation aux Membres d'inclure les travailleurs domestiques parmi les groupes visés par les régimes de salaire minimum nationaux si tel n'est pas encore le cas.

Article 12

GOUVERNEMENTS

Australie. Modifier le paragraphe 2 de manière à subordonner le paiement en nature à deux conditions supplémentaires: 1) que ce paiement ne soit pas lié à l'accomplissement du travail; 2) que le mode de calcul de la valeur en espèces attribuée à ce paiement soit connu à l'avance du travailleur. Ces modifications rendent le paragraphe 2 plus contraignant, mais elles sont justifiées dans la mesure où les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à l'exploitation en cas de paiement en nature. Ajouter des orientations supplémentaires dans la recommandation.

Danemark. Cette disposition n'est pas assez souple et n'est pas applicable au contexte danois, où la rémunération et les conditions de travail sont généralement réglementées par voie de convention collective. Placer cette disposition dans la recommandation.

République dominicaine. En vertu de la législation nationale, la nourriture et le logement font partie de la rémunération du travailleur domestique.

Egypte. Supprimer «dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles généralement applicables à d'autres catégories de travailleurs».

El Salvador. La nourriture et le logement devraient être garantis aux travailleurs domestiques et, par conséquent, ne pas être considérés comme des prestations en nature.

Erythrée. Il sera difficile d'imposer le principe d'un salaire mensuel aux pays en développement. Il faudrait autoriser, au paragraphe 1, une périodicité pouvant aller jusqu'à trois mois. Au paragraphe 2, supprimer la possibilité d'un paiement en nature dans la mesure où la fixation d'un «pourcentage limité» pourrait donner lieu à controverse.

Grèce. Afin d'éviter les abus, la rémunération en nature ne devrait pas constituer une pratique courante.

Italie. Les critères concernant le paiement des salaires sont appropriés.

Mexique. Au paragraphe 1, insérer les mots «selon une périodicité convenue» après «à intervalles réguliers».

Pays-Bas. Le concept de «pourcentage limité de la rémunération» figurant au paragraphe 2 est vague. Ajouter le paragraphe suivant: «Dans le cas des travailleurs domestiques vivant chez l'employeur, où l'on peut comprendre que les éléments strictement nécessaires comme la nourriture et le logement font partie intégrante du salaire, cette partie de la rémunération peut être payée en nature, à condition que la valeur en espèces qui lui est attribuée soit juste et raisonnable.»

Nicaragua. Ajouter un paragraphe prévoyant que la rémunération en nature doit être prise en compte dans le calcul des cotisations de sécurité sociale.

³¹ BIT: *Etude d'ensemble sur les salaires minima*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 79^e session, 1992, paragr. 84. En outre, la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, prévoit que le nombre des groupes exclus devra être aussi réduit que possible.

Paraguay. Supprimer le paragraphe 2.

Philippines. Adopter le paragraphe 2.

Pologne. Le détail des modes de paiement figurant au paragraphe 1 devrait être remplacé par un paragraphe spécifiant que le paiement des salaires est effectué conformément aux méthodes en vigueur dans le pays.

Fédération de Russie. S'inspirer du paragraphe 4 de la recommandation n° 85.

Espagne. Au paragraphe 2, les mots «à condition que des mesures soient prises pour garantir» sont redondants. Supprimer le passage indiquant que les prestations en nature doivent servir à l'usage personnel du travailleur et doivent être conformes à son intérêt, et que la valeur en espèces attribuée à ces prestations doit être juste et raisonnable, car ces conditions sont déjà prévues au contrat de travail. Mentionner les contrats de travail, ainsi que les textes législatifs et réglementaires nationaux, les conventions collectives et les sentences arbitrales.

Suisse. Le paragraphe 1 devrait prévoir que «le paiement *doit* se faire par transfert bancaire...».

République-Unie de Tanzanie. Au paragraphe 1, supprimer le mot «directement». Il n'est pas nécessaire de préciser que le paiement doit être effectué en monnaie ayant cours légal. Le paragraphe 2 devrait laisser plus de souplesse aux gouvernements pour ce qui est des prestations en nature.

Trinité-et-Tobago. Le paragraphe 1 devrait faire référence aux modalités de paiement courantes (espèces, chèque et virement automatique). L'article 12 devrait exiger des employeurs qu'ils fournissent aux travailleurs domestiques des bulletins de salaire et qu'ils en conservent une copie pendant une durée fixée par la législation nationale. Insérer, à la suite du paragraphe 8 du projet de recommandation, un paragraphe supplémentaire précisant les mentions devant figurer dans le bulletin de salaire.

Etats-Unis. Au paragraphe 1, l'insertion «volontairement» après «consente» permettrait d'indiquer que le travailleur est libre de son choix. Au paragraphe 2, remplacer «que ces prestations en nature sont acceptées par le travailleur» par «que l'acceptation de ces prestations est volontaire et libre de toute contrainte». A la fin de la phrase, après «serve à son usage personnel», insérer «et essentiellement à cet usage».

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Au paragraphe 1, supprimer le texte qui suit «lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique nationales». Pour ce qui est du paragraphe 2, l'utilisation des termes «généralement applicables» est acceptable.

NK (Japon). Supprimer le paragraphe 2, car son application sera difficile. Les paiements en nature pourraient aussi prendre la forme de prestations. Il serait impossible d'imposer des règles exigeant le consentement des intéressés sur ces questions.

CCP (Portugal). Appuie la clause concernant le caractère juste et raisonnable de la valeur en espèces.

OIE. La deuxième phrase du paragraphe 1, insérée par le Bureau, est accueillie avec satisfaction. Insérer «en espèces» après «le paiement peut se faire», et ajouter «ou par tout autre moyen légal» à la fin du paragraphe. Au paragraphe 2, dans la version anglaise, insérer «or payments in kind» après «allowances in kind», le terme «allowances» renvoyant, dans de nombreux systèmes nationaux, à une rémunération s'ajoutant au salaire. Après «servent à son usage personnel et sont conformes à son intérêt», on pourrait donner la nourriture et le logement comme exemples. Supprimer «dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles généralement applicables à d'autres catégories de travailleurs»; on ne sait pas très bien quels travailleurs ou secteurs seraient pris comme base de comparaison. Il suffit de s'assurer que la valeur en espèces attribuée aux paiements en nature est juste et raisonnable.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). Les instruments proposés risquent de laisser de côté les cas où les employeurs exigent indûment de leurs employés qu'ils consacrent une partie de leur salaire à un bien ou service particulier (par exemple un loyer ou des frais de transport exorbitants).

CSN (Canada). Le paragraphe 2 devrait préciser que le paragraphe 1 établit la règle et que le paiement en nature constitue une forme de paiement exceptionnel.

GSEE (Grèce). Dans le cas des travailleurs domestiques vivant chez l'employeur, le logement et la nourriture ne doivent pas être considérés comme faisant partie de la rémunération, mais comme un moyen de mieux satisfaire les besoins des employeurs.

CTM (Mexique). Dans la version espagnole, par souci de concordance avec l'article 11, utiliser au paragraphe 1 l'expression «salario o remuneración». La nourriture et le logement ne devraient pas être considérés comme des paiements en nature.

CS (Panama). La nourriture et le logement devraient être exclus du salaire minimum et être à la charge de l'employeur.

CUT-A (Paraguay). Supprimer le paragraphe 2.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). Les paiements en nature ne devraient pas être autorisés. Ajouter une disposition prévoyant que, en cas de différend, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

TUC (Royaume-Uni). Le paiement direct en monnaie ayant cours légal devrait être fait «contre quittance».

NATIONS UNIES

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage. Les paiements en nature et les systèmes de paiement anticipé ou différé visent à placer et maintenir les travailleurs domestiques dans une situation de dépendance et devraient être interdits. Les salaires devraient être payés directement sur un compte bancaire.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Dans la première phrase du paragraphe 1, le Bureau a remplacé «monnaie ayant cours légal» par «espèces» afin de lever toute ambiguïté quant à l'objet de cette disposition.

Article 13

GOUVERNEMENTS

Australie. Le droit à indemnisation en cas d'accident du travail n'étant pas suffisamment assuré par les alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1, ajouter un nouveau paragraphe libellé comme suit: «*c)* l'indemnisation du travailleur en cas d'accident du travail».

Autriche. Comme indiqué à l'alinéa *a)* du paragraphe 1, le travail domestique revêt des caractéristiques souvent différentes de celles d'autres types de travail (du point de vue du lieu de travail, des outils et matériels utilisés ou des risques potentiels), ce qui soulève des problèmes de comparabilité. On pourrait améliorer le texte en mentionnant très clairement que la comparaison ne peut porter que sur les «autres travailleurs» dont les conditions de travail sont effectivement comparables à celles des travailleurs domestiques.

Costa Rica. A l'alinéa *b)* du paragraphe 1, remplacer «y compris» par «notamment», pour indiquer qu'il s'agit d'un aspect essentiel de la protection requise.

République tchèque. Il est difficile d'assurer le respect de la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail par des visites d'inspection domiciliaires.

Danemark. Le texte se prête mieux à une recommandation. La réglementation de la sécurité et de la santé dans le travail domestique pose de gros problèmes du point de vue du respect des règles et de la possibilité de procéder à des inspections.

Finlande. La protection des travailleurs domestiques devrait pour l'essentiel être identique à celle dont bénéficient les autres travailleurs. Toutefois, la réglementation générale en matière de santé et de sécurité au travail devrait leur être appliquée dans la mesure du possible, en tenant compte des contraintes qui pèsent sur les employeurs. Les règles relatives à l'organisation de l'environnement de travail ou aux moyens dont disposent les employés risquent d'être inapplicables, alors que celles qui concernent la sécurité d'utilisation des machines et les substances chimiques sont pertinentes. En vertu de la législation finlandaise, le domicile de l'employeur peut faire l'objet d'une inspection s'il existe un motif sérieux de suspecter que le travail qui y est effectué ou les conditions de travail mettent en danger la vie de l'employé ou présentent un risque évident pour sa santé, et que des sanctions ne peuvent par ailleurs pas être appliquées de manière satisfaisante.

France. L'alinéa a) du paragraphe 1 devrait être reformulé afin que les travailleurs domestiques «bénéficient d'une protection adéquate dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail».

Ghana. Envisager l'ajout d'une disposition sur les systèmes de sécurité sociale et d'assurance. Les travailleuses en congé de maternité devraient continuer de recevoir leur plein salaire et être temporairement remplacées.

Grèce. Dans l'état actuel du paragraphe 1, la Grèce ne serait pas en mesure de s'engager à le mettre en œuvre. On pourrait ajouter des paragraphes distincts concernant respectivement la santé et la sécurité au travail et la sécurité sociale. Le paragraphe relatif à la santé et à la sécurité pourrait être libellé ainsi: «Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail, conformément à la législation et à la pratique nationales en vigueur.»

Lettonie. On ne voit pas très bien comment les mesures concernant la sécurité et la santé au travail pourraient être appliquées de manière progressive.

Malaisie. A l'alinéa b) du paragraphe 1, supprimer «y compris en ce qui concerne la maternité».

Pays-Bas. Si l'on faisait en sorte que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles de l'ensemble des travailleurs, on ferait peser une charge considérable sur les ménages privés, ce qui pourrait avoir des effets négatifs sur l'emploi des travailleurs domestiques. Il faudrait donc modifier le paragraphe 1 de façon à demander aux Membres de «prendre des mesures appropriées [...] afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent de conditions décentes en ce qui concerne: [...]». Pour les mêmes raisons, il est proposé d'apporter des modifications au paragraphe 15 de la recommandation (voir les commentaires ci-après).

Paraguay. Prévoir un délai maximal au paragraphe 2.

Philippines. L'alinéa b) du paragraphe 1 devrait faire référence à la protection sociale *et à l'assurance-maladie*, y compris en ce qui concerne la maternité.

Pologne. Cet article devrait être complété par une clause relative aux inspections qui s'inspire du paragraphe 2 de l'article 16 de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

Slovaquie. L'alinéa b) du paragraphe 1 devrait aussi faire référence à la «paternité». A défaut, il faudrait insister sur l'importance des hommes dans les soins aux nouveau-nés.

Slovénie. Compte tenu de la diversité des tâches exécutées par les travailleurs domestiques, l'inspection du lieu de travail constitue une tâche difficile pour les inspecteurs.

Espagne. L'alinéa a) du paragraphe 1 n'est pas acceptable dans la mesure où l'on ne peut pas raisonnablement attendre des ménages qu'ils établissent un plan de prévention des risques, qu'ils évaluent

ces derniers et s'acquittent d'autres obligations découlant de la législation en matière de sécurité au travail. La protection sociale et la sécurité et la santé au travail devraient faire l'objet d'articles distincts.

Suède. A l'alinéa *b*) du paragraphe 1, le terme «maternité» exclut les hommes en tant que parents, si bien que les travailleurs domestiques de sexe masculin ne se voient pas accorder les mêmes possibilités. Le libellé devrait être modifié pour assurer une protection égale aux femmes et aux hommes.

Suisse. En ce qui concerne l'alinéa *a*) du paragraphe 1, voir le commentaire relatif à l'article 4. Pour ce qui est de l'alinéa *b*) du même paragraphe, la notion de «conditions qui ne soient pas moins favorables que celles de l'ensemble des travailleurs» doit être clarifiée. Conformément à la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, 1961, les conventions de sécurité sociale conclues entre la Suisse et les pays d'origine des travailleurs domestiques engagés par des personnes bénéficiaires de privilèges et immunités diplomatiques prévoient de plus en plus souvent la possibilité pour les travailleurs concernés de rester affiliés au régime de sécurité sociale de leur Etat d'origine plutôt que d'être affiliés au système suisse. Les autres travailleurs domestiques migrants n'ont pas cette possibilité de s'affilier dans leur Etat d'origine, et la couverture sociale des deux régimes de sécurité sociale n'est pas forcément identique.

Trinité-et-Tobago. Ajouter une disposition sur l'indemnisation des travailleurs en cas d'accident du travail.

Royaume-Uni. La réglementation nationale en matière de santé et de sécurité au travail ne s'applique pas aux travailleurs domestiques.

EMPLOYEURS

COPARDOM (République dominicaine). Exiger que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles de l'ensemble des travailleurs limiterait l'embauche.

NK (Japon). Il est impossible pour un ménage de garantir en matière de santé et de sécurité la même protection que celle offerte par les entreprises. Ajouter «si possible».

OIE. En ce qui concerne le paragraphe 1, ajouter la nouvelle disposition ci-après: «à condition que rien dans le présent paragraphe ne réduise la capacité des Etats Membres d'adopter des pratiques différentes en matière d'inspection, de sanctions et de pénalités afin de tenir compte de la nature singulière de l'emploi domestique auprès d'un ménage et de l'emploi par des parents et des familles».

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). Le paragraphe 2 n'est ni nécessaire ni souhaitable.

CSN (Canada). La plupart des travailleurs domestiques étant de sexe féminin, faire état de la situation particulière des femmes dans l'alinéa *a*) du paragraphe 1. Le paragraphe 2 est vague et devrait être supprimé.

CTC, CUT (Colombie). Faire mention de la création de mécanismes d'inspection.

GSEE (Grèce). Supprimer le paragraphe 2.

ICTU (Irlande). Ajouter, à la fin de l'alinéa *b*) du paragraphe 1, «et les prestations dentaires et maladie».

JTUC-RENGO (Japon). Afin de parvenir à l'objectif du travail décent pour les travailleurs domestiques, supprimer le paragraphe 2. Il n'est pas acceptable que les travailleurs domestiques soient couverts par des normes différentes pour ce qui est de la sécurité sociale, de la sécurité et de la santé au travail et de la protection de la maternité.

CLTM (Mauritanie). Etendre les régimes nationaux de sécurité sociale aux travailleurs domestiques.

FNV (Pays-Bas). Il n'est pas acceptable de prendre prétexte des coûts administratifs mis à la charge des ménages employeurs pour refuser aux travailleurs domestiques des conditions aussi favorables que celles de l'ensemble des travailleurs.

CUT-A (Paraguay). Ajouter au paragraphe 2 une disposition prévoyant que la notion de mise en œuvre progressive doit être définie au moment de la ratification et doit faire l'objet d'un contrôle dans le premier rapport.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). Supprimer le paragraphe 2.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le paragraphe 1 devrait faire référence à la protection de la santé reproductive et au transfert des prestations de sécurité sociale. A défaut, ces questions devraient figurer dans la recommandation. Le paragraphe 2 devrait fixer des délais précis.

COTRAF (Rwanda). N'approuve pas la phrase «en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique».

COMMENTAIRE DU BUREAU

De l'avis général, des mesures doivent être prises dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail pour garantir que les travailleurs domestiques jouissent comme tous les autres travailleurs du droit à un environnement de travail sûr et salubre. Toutefois, il ressort de très nombreuses réponses que, en raison du cadre particulier dans lequel est effectué le travail domestique, la formulation actuelle de l'article 13 pose problème. Il est proposé que la sécurité et la santé au travail et la sécurité sociale fassent l'objet de dispositions distinctes. Afin de faciliter la poursuite des débats à la Conférence, le Bureau a incorporé au projet de convention deux articles distincts sur ces questions, qui figurent dans le rapport IV (2B) en tant qu'articles 13 et 14. Compte tenu des nombreuses observations et suggestions formulées à propos de la disposition relative à la sécurité et à la santé au travail, le Bureau soumet à l'examen des mandants le texte suivant, qui pourrait éventuellement remplacer l'actuel article 13:

Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre des mesures adaptées aux caractéristiques spécifiques du travail domestique et à l'environnement dans lequel celui-ci est accompli en vue de promouvoir et faire progresser l'exercice de ce droit.

En réponse aux gouvernements de l'Australie et de Trinité-et-Tobago, le Bureau note que les prestations en cas d'accident du travail constituent une des branches de la sécurité sociale mentionnées dans la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. La notion d'«indemnisation du travailleur en cas d'accident du travail» évoquée par le gouvernement de l'Australie englobe la possibilité que l'indemnisation prenne la forme d'une somme versée par l'employeur plutôt que de prestations de sécurité sociale. L'expression «sécurité sociale» utilisée dans l'alinéa *b*) du paragraphe 1 est suffisamment large pour couvrir ces deux moyens d'assurer une protection en cas d'accident du travail.

Article 14

GOUVERNEMENTS

Australie. Ajouter dans la recommandation une disposition fournissant des précisions sur les modalités de mise en œuvre de cet article. Cette disposition pourrait préconiser l'examen de mesures prévoyant que les travailleurs domestiques peuvent désigner des représentants chargés d'agir en leur nom, que l'accès aux mécanismes de règlement des différends doit être financièrement abordable et que la procédure doit être menée dans une langue que le travailleur comprend.

France. Remplacer «seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant» par «personnellement, ou lorsque la législation nationale le permet, par l'intermédiaire d'un représentant». En France, les procédures en vigueur prévoient que les parties doivent se présenter personnellement. Le plaignant ne peut être absent que s'il justifie d'un motif légitime d'empêchement.

Indonésie. Prévoir que les travailleurs domestiques doivent recevoir une aide juridique suffisante.

Slovaquie. Remplacer «puisse accéder facilement» par «puisse avoir un accès garanti».

Suisse. Supprimer «facilement», qui est vague et redondant dans la mesure où la disposition exige «des conditions qui ne soient pas moins favorables».

Etats-Unis. Supprimer «facilement», dont le sens n'est pas clair et risque d'être contraire à la notion de «conditions qui ne soient pas moins favorables».

EMPLOYEURS

NK (Japon). Ajouter «compatibles avec celles dont disposent l'ensemble des travailleurs» pour tenir compte de la grande diversité des procédures nationales de règlement des différends.

OIE. Supprimer «facilement» et déplacer la disposition à la fin de l'instrument (voir les commentaires relatifs à l'article 17).

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). Ajouter «et à moindres frais» après «facilement».

CSN (Canada). La grande majorité des travailleurs domestiques n'ont pas accès à la justice. Réinsérer l'expression «à moindres frais».

GSEE (Grèce). Remplacer «accéder facilement» par «avoir effectivement accès».

ICTU (Irlande). Modifier l'article 14 pour permettre aux travailleurs domestiques employés par des ménages de diplomates d'accéder à des procédures de règlement des différends en cas de violation des droits prévus par la convention à l'examen et par d'autres conventions pertinentes de l'OIT. Des mécanismes de règlement des différends doivent être mis en place, sur la base d'un consensus tripartite national, et les Membres devraient être tenus de les déclarer au Directeur général du BIT. A défaut d'une telle déclaration, les Membres ne devraient pas avoir le droit de délivrer des visas et des permis de travail aux travailleurs domestiques.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. Cette disposition devrait englober expressément les enfants.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau a supprimé le mot «facilement».

Article 15

GOUVERNEMENTS

Australie. Compte tenu de la diversité des situations nationales en matière d'inspection du travail et d'application de la loi, la convention ne devrait pas prescrire le type de dispositif d'inspection et de sanction à mettre en place. Toutefois, des orientations supplémentaires devraient être incorporées dans la recommandation. S'appuyant sur la recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996, une telle disposition pourrait recommander que les Membres étudient la possibilité: d'enregistrer les travailleurs domestiques auprès d'une autorité locale appropriée; d'autoriser les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires désignés à cet effet à pénétrer dans les locaux où les travailleurs domestiques sont employés et à les inspecter; de faire visiter le domicile de l'employeur par les autorités appropriées avant l'emploi d'un travailleur domestique en vue d'évaluer les conditions de travail et de logement (le cas échéant); de soumettre rapidement à une enquête approfondie les cas d'abus à l'encontre des travailleurs domestiques et de poursuivre les employeurs contrevenants, et d'interdire aux employeurs récidivistes d'employer des travailleurs domestiques.

Egypte. Compte tenu du principe de l'inviolabilité du domicile, il n'est pas possible d'établir un mécanisme d'examen des plaintes des travailleurs.

Pays-Bas. L'efficacité des mesures ne peut être garantie à l'avance. Le texte devrait être libellé ainsi: «Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour garantir le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs migrants.»

Pologne. Le texte devrait être plus précis.

EMPLOYEURS

NK (Japon). Dans la mesure où il ne pose pas une obligation claire, l'article doit être supprimé.

OIE. Remplacer «moyens» par «mécanismes de plainte accessibles et». Cet article devrait être déplacé comme indiqué ci-dessous (voir les commentaires relatifs à l'article 17).

Article 16

GOUVERNEMENTS

Argentine. Cette disposition est pertinente, que le travailleur soit migrant ou non, conformément au principe de l'égalité de traitement.

Australie. L'obligation prévue au paragraphe 1 de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques placés par une agence d'emploi soient protégés contre les pratiques abusives est suffisante pour la convention. Le paragraphe 2 devrait être placé dans la recommandation.

Autriche. Dans sa forme actuelle, l'article 16 risque d'empêcher la ratification, en particulier la partie du paragraphe 1 relative aux responsabilités respectives du ménage et de l'agence, et la partie de l'alinéa *a*) du paragraphe 2 concernant la divulgation d'informations sur d'éventuelles infractions antérieures.

Canada. Les modifications ci-après sont proposées pour éviter toute incompatibilité avec la convention n° 181 et la recommandation n° 188 et offrir une plus grande souplesse: le paragraphe 1 devrait s'achever après «pratiques abusives»; l'alinéa *a*) du paragraphe 2 devrait être supprimé et l'alinéa *b*) de ce même paragraphe devrait être libellé ainsi: «veiller à ce que les agences d'emploi respectent la législation applicable et prévoir des sanctions sévères en cas d'infraction».

Danemark. L'article 16 est trop détaillé, ce qui risque d'empêcher sa ratification. Il n'est pas nécessaire d'établir un registre et un mécanisme de plainte spécifiques pour les agences.

République dominicaine. Approuve le paragraphe 1 dans la mesure où il assure l'élimination des pratiques abusives. En ce qui concerne la responsabilité solidaire du chef du ménage et de l'agence, il est à noter que les agences d'emploi de la République dominicaine ne peuvent agir qu'en qualité d'intermédiaires. Approuve le paragraphe 2.

Erythrée. Définir la notion de «pratiques abusives». A l'alinéa *b*) du paragraphe 2, préciser que les sanctions doivent être *adéquates*.

Finlande. Le paragraphe 1 est acceptable. Le paragraphe 2 est trop détaillé et pourrait figurer dans la recommandation.

France. Les dispositions relatives aux agences d'emploi devraient figurer dans la recommandation. Il est difficile d'exiger des Etats qu'ils prennent des mesures spécifiques dans ce domaine. En France, les agences d'emploi comme les intermédiaires sont soumis à une procédure d'agrément uniquement quand elles s'adressent à des groupes vulnérables. Les autres agences sont soumises au droit commun, qui permet déjà de réprimer d'éventuels abus.

Japon. Les critères relatifs à la divulgation d'informations sur d'éventuelles infractions antérieures devraient être fixés dans le cadre de la procédure d'inspection, aussi cet aspect de l'alinéa *a*) du paragraphe 2 devrait-il être transféré à l'alinéa *b*) du même paragraphe.

Lettonie. On ne voit pas très bien comment on pourrait appliquer le paragraphe 1 dans le cas où l'agence n'emploie pas le travailleur.

Malaisie. Les agences d'emploi devraient pouvoir déduire leurs honoraires de la rémunération des travailleurs domestiques, mais d'une manière équitable et juste qui convienne aux deux parties.

Mexique. Définir la notion de «sanctions sévères» figurant à l'alinéa *b)* du paragraphe 2. Ajouter une disposition interdisant aux agences d'emploi de retenir les documents de voyage et les papiers d'identité.

Pays-Bas. Le paragraphe 1 témoigne semble-t-il d'un parti pris contre les agences d'emploi. Il est proposé de le remplacer par le texte suivant: «Dans le cas des travailleurs domestiques recrutés ou placés par une agence d'emploi, tout Membre doit établir les responsabilités juridiques respectives du ménage et de l'agence.» Ultérieurement, on pourrait se fonder sur les éléments de base de la convention n° 181 pour étoffer cet article. Le paragraphe 2 est trop détaillé et pourrait compromettre la ratification de la convention. Au cas où les Membres décideraient d'exclure du champ d'application de l'alinéa *a)* du paragraphe 1 les travailleurs domestiques employés par des agences d'emploi privées, l'article 16 ne devrait pas s'appliquer. Une disposition supplémentaire pourrait être nécessaire pour éviter une éventuelle contradiction entre les articles 2 et 16.

Philippines. A l'alinéa *b)* du paragraphe 2, remplacer «faire régulièrement inspecter les agences» par «mener régulièrement des inspections dans les agences». A l'alinéa *c)* du même paragraphe, ajouter une clause exigeant que des mesures soient prises pour s'assurer que les agences d'emploi non agréées soient mises dans l'impossibilité effective d'exercer leurs activités.

Slovaquie. Le paragraphe 1 devrait s'appliquer aux travailleurs domestiques recrutés ou placés, ou recrutés et placés, par une agence d'emploi. Le paragraphe 2 devrait figurer dans la recommandation.

Suède. Il n'est pas approprié de réglementer par une convention la question de la responsabilité des agences d'emploi. Le paragraphe 1 pourrait être remplacé par une disposition prévoyant que des mesures soient prises pour garantir que les travailleurs domestiques recrutés ou placés par une agence d'emploi, y compris les travailleurs domestiques migrants, sont pleinement informés des responsabilités qui incombent à l'employeur. Supprimer le paragraphe 2.

Suisse. Dans la mesure où cette disposition s'inspire des principes contenus dans la convention n° 181, qui n'a pour l'instant obtenu qu'un nombre de ratifications modeste, le texte actuel devrait être remplacé par le libellé du point 19 des conclusions proposées qui avaient été initialement établies par le Bureau³².

Royaume-Uni. Exiger un système d'agrément soulèverait des difficultés.

Etats-Unis. Il conviendrait de revenir sur l'alinéa *d)* du paragraphe 2 pour examiner la complexité des scénarios dans lesquels les agences facturent des honoraires ou en paient elles-mêmes ainsi que la portée précise de l'obligation prévue dans cette disposition.

EMPLOYEURS

EK (Finlande). La question des agences d'emploi doit être abordée de manière équilibrée. En plaçant des travailleurs domestiques, elles apportent un service aux familles et à ceux qui ont besoin de soins.

NK (Japon). Supprimer le paragraphe 2, qui est incompatible avec la convention n° 181. Au Japon, il n'y a pas d'inspections régulières des agences d'emploi et la déduction des honoraires de la rémunération est une pratique acceptée dans une certaine mesure.

VNO-NCW, MKB-Nederland (Pays-Bas). Le paragraphe 1 devrait renvoyer expressément à la convention n° 181.

CCP (Portugal). Indiquer clairement que le paiement d'honoraires à l'agence d'emploi privée incombe à l'employeur du travailleur domestique concerné.

³² BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (2), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010, p. 456.

OIE. Cette disposition risque de nuire aux efforts de promotion de la convention n° 181 et devrait donc être supprimée. Le lien qui est fait entre agences d'emploi et «pratiques abusives» n'est pas acceptable. Il n'y a aucune raison de faire peser des responsabilités sur les agences lorsqu'elles se bornent à faire coïncider l'offre et la demande. La question de la responsabilité juridique des agences et des ménages est déjà réglée dans les contrats passés entre ménages et agences, entre ménages et travailleurs domestiques et entre travailleurs domestiques et agences. Par ailleurs, le paragraphe 1 est incompatible avec l'article 12 de la convention n° 181, qui oblige les Membres à répartir les responsabilités respectives des agences et des «entreprises utilisatrices», ne réglant par conséquent la question de la responsabilité qu'en ce qui concerne les agences visées à l'alinéa *b*) du paragraphe 1 de l'article 1 de ladite convention. La notion de recrutement ou placement par une agence d'emploi, qui figure au paragraphe 1, est ambiguë eu égard à la distinction établie par les alinéas *a*) et *b*) du paragraphe 1 de l'article 1 de la convention n° 181.

L'approche préconisée au paragraphe 2 est par trop répressive et renvoie du secteur visé une image négative. A l'alinéa *a*) du paragraphe 2, les termes «enregistrement» et «divulgaration d'informations pertinentes disponibles sur d'éventuelles infractions antérieures» sont incompatibles avec l'article 3 de la convention n° 181 et, dans la version anglaise, le mot «qualifications» n'est pas clair. L'alinéa *b*) du même paragraphe est inutile dans la mesure où l'article 15 couvre déjà les moyens de garantir le respect de la législation nationale, notamment en matière d'inspection du travail. S'agissant des sanctions, l'adjectif «sévère» est incompatible avec la convention n° 181. Le fait de remplacer «commissions perçues» par «honoraires facturés» a rendu le texte proposé plus clair. Toutefois, il convient de préciser si la disposition porte sur la question des honoraires demandés au travailleur par une agence ou vise à éviter que certains employeurs essaient de récupérer les honoraires qu'ils ont payés aux agences sur la rémunération versée aux travailleurs domestiques. Tout article sur les agences d'emploi devrait être placé avant les actuels articles 14, 15 et 17.

CIETT. Toute divergence entre les dispositions d'une convention sur le travail domestique et celles de la convention n° 181 serait source de confusion, et un article spécifique sur les agences pourrait également nuire aux efforts tripartites de promotion de la convention n° 181. L'article 16 n'ajoute rien à la nouvelle convention. Les travailleurs employés par des agences ne devraient pas être traités différemment et il y a chevauchement avec la convention n° 181. Il faudrait de préférence supprimer l'article 16 ou, à défaut, le reformuler de manière à renvoyer à la convention n° 181 ou en reprendre certains éléments de base. Une telle disposition pourrait inviter les Membres à ratifier la convention n° 181 ou à adopter une réglementation reprenant ses principales dispositions.

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine). Il est raisonnable et nécessaire que les informations relatives aux pratiques abusives et aux violations soient traitées, enregistrées et utilisées comme base pour l'élaboration des mesures prises en matière d'enregistrement des agences d'emploi.

CUT (Brésil). Supprimer «notamment» dans la dernière partie du paragraphe 1.

CNTB (Burkina Faso). A l'alinéa *d*) du paragraphe 2, remplacer «honoraires facturés» par «commissions perçues» dans la version française.

CSN (Canada). Les agences d'emploi et les employeurs devraient être individuellement et solidairement responsables en cas de relation de travail qualifiée de «triangulaire». L'alinéa *d*) du paragraphe 2 devrait interdire aux agences d'emploi de demander des honoraires aux travailleurs domestiques.

FADWU, HKCTU (Chine), MUSYGES (El Salvador), DGB (Allemagne), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), TUC (Royaume-Uni), CSI. Le texte actuel pourrait être complété en ajoutant une disposition établissant que les travailleurs ne devraient pas être tenus de remettre leurs documents d'identité aux agences et qu'ils ne devraient pas payer de caution ou de frais de visa et de voyage.

CGT (Colombie). Le paragraphe 2 devrait comporter un alinéa supplémentaire exigeant des autorités qu'elles publient des informations sur les emplois disponibles et s'assurent que le recrutement est effectué dans des conditions décentes et légales. L'alinéa *d*) du paragraphe 2 devrait *interdire* les déductions.

CTC, CUT (Colombie). Voir les commentaires relatifs à l'article 13.

CASC, CNTD, CNUS (République dominicaine). Les travailleurs domestiques employés par une agence devraient être couverts par la législation applicable à l'ensemble des travailleurs et ne devraient pas être considérés comme des travailleurs domestiques.

SAK (Finlande). L'alinéa *d*) du paragraphe 2 devrait indiquer clairement que les travailleurs domestiques ne sont pas tenus au paiement des frais de visa et de voyage ou liés aux services de l'emploi.

SEWA (Inde). Au paragraphe 1, supprimer «notamment». L'alinéa *a*) du paragraphe 2 devrait faire mention non pas de «critères» mais de «textes législatifs ou réglementaires» et il faudrait ajouter «publique» après «divulgarion». L'alinéa *c*) du paragraphe 2 devrait être libellé ainsi: «mettre en place des mécanismes de règlement des différends accessibles permettant aux travailleurs domestiques de déposer toute plainte, y compris pour pratiques abusives».

JTUC-RENGO (Japon). Les travailleurs domestiques devraient avoir le droit de prendre connaissance des infractions commises antérieurement par les agences d'emploi.

FNV (Pays-Bas). La mauvaise foi des agences d'emploi et le trafic d'êtres humains sont des problèmes graves dans ce secteur. Favorable au renvoi à la convention n° 181.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). A l'alinéa *b*) du paragraphe 2, mentionner le problème des agences d'emploi qui retiennent les documents d'identité. Les agences qui recrutent des travailleurs domestiques migrants devraient respecter les règles en matière de conditions de travail décentes qui sont applicables dans le pays d'emploi.

APL, FFW, TUCP (Philippines). L'article 16 devrait indiquer que les intermédiaires et les employeurs sont individuellement et solidairement responsables des violations du contrat de travail.

NATIONS UNIES

Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de l'esclavage. Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi de demander des honoraires aux travailleurs domestiques, pratique qui renforce la dépendance de ces derniers vis-à-vis de tiers.

COMMENTAIRE DU BUREAU

De très nombreuses réponses préconisent une modification substantielle de l'article 16, souvent relatives à la nécessité d'assurer la concordance du texte avec les dispositions de la convention n° 181 et au degré de précision de l'article, notamment de son deuxième paragraphe. Plusieurs gouvernements considèrent que le paragraphe 2 devrait être placé dans la recommandation.

Le Bureau considère que de nouvelles discussions entre les mandants, à la lumière des diverses observations formulées, permettraient d'affiner les dispositions relatives aux agences d'emploi. Par conséquent, aucune modification n'a été apportée au texte figurant dans le rapport IV (2B).

Certains gouvernements ont indiqué que, selon leur législation, les agences d'emploi ne peuvent jouer qu'un rôle d'intermédiaire. Dans d'autres pays, ces agences ne s'occupent pas de faire coïncider l'offre et la demande, mais exclusivement d'employer des travailleurs et de les mettre à la disposition d'utilisateurs. Le libellé actuel du paragraphe 1 ne fait pas la distinction entre ces deux types d'agences, car le texte a vocation à les couvrir tous les deux lorsqu'ils coexistent. L'expression «recrutés ou placés» est donc censée viser les deux types d'agences.

Article 17

GOUVERNEMENTS

Australie. Favorable à l'idée de faire obligation aux Membres de consulter les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs en plus des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs au niveau national.

Egypte. Il est difficile de déterminer la nature des organisations d'employeurs. Voir les commentaires ci-après concernant le paragraphe 2 du projet de recommandation.

Philippines. Aligner le libellé concernant les consultations avec celui du paragraphe 2 de l'article 2, en ajoutant «et en particulier les organisations représentant les [travailleurs domestiques] [travailleuses et travailleurs domestiques] et celles des employeurs de [travailleurs domestiques] [travailleuses et travailleurs domestiques]» après «les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs».

Suisse. Tout comme au paragraphe 2 de l'article 12, les modalités de mise en œuvre énoncées à l'article 17 devraient être présentées sous forme d'une liste de conditions *alternatives* et non *cumulatives*. L'article 17 pourrait se subdiviser en deux paragraphes, dont le premier se lirait comme suit: «Les dispositions de la convention devraient être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant pour eux des mesures spécifiques». Les consultations feraient alors l'objet d'un paragraphe distinct libellé comme suit: «En adoptant cette législation ou les autres mesures, tout Membre devrait consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en particulier les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs lorsqu'elles existent.»

EMPLOYEURS

ACCI (Australie). Faire obligation aux Membres de ne prendre des mesures qu'après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus anciennes et les plus représentatives ainsi que les autres organisations représentant les travailleurs domestiques ou leurs employeurs, lorsqu'elles existent. L'ACCI est favorable à l'idée de donner aux Membres la plus grande latitude possible dans le choix des moyens d'appliquer d'éventuelles nouvelles obligations, en particulier si celles-ci doivent prendre la forme d'une convention et d'une recommandation.

FEPEM (France). Le libellé devrait être mis en conformité avec celui de l'article 2.

NK (Japon). Consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs *les plus* représentatives.

OIE. Le libellé concernant les consultations devrait être aligné avec celui proposé pour l'article 2 (voir les observations formulées au sujet de cet article).

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). L'article 17 devrait prévoir des consultations avec les organisations représentant les travailleurs domestiques. Supprimer «ou en adaptant» et «s'il y a lieu».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Voir le commentaire concernant l'article 2.

Article 18

GOUVERNEMENTS

Pays-Bas. Ajouter une référence à la «législation nationale».

Philippines. Le libellé devrait faire référence aux «dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu de la *législation nationale* et d'autres conventions internationales du travail».

TRAVAILLEURS

CTN (Nicaragua). Faire référence à la législation nationale ainsi qu'aux conventions collectives applicables.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le libellé actuel reprend celui de dispositions analogues prévues dans des normes existantes. L'article 19 (8) de la Constitution de l'OIT dispose déjà que l'adoption ou la ratification d'une convention ne devront pas être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés.

3. OBSERVATIONS SUR LE PROJET DE RECOMMANDATION
CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES [TRAVAILLEURS DOMESTIQUES]
[TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES]

Paragraphe 1

TRAVAILLEURS

CUT (Brésil). Supprimer «et devraient être considérées en relation avec elles».

Paragraphe 2

GOUVERNEMENTS

Egypte. Une personne peut à la fois être un travailleur domestique et employer un travailleur domestique. Il paraît difficile d'avoir des organisations représentatives dans ce secteur.

Suisse. Le libellé de l'alinéa *c*) serait plus équilibré en ajoutant «et d'employeurs afin» après «de travailleurs domestiques».

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Préciser, aux alinéas *a*) et *b*), que tant les travailleurs domestiques que les employeurs devraient pouvoir s'affilier aux organisations de leur choix.

OIE. La liberté syndicale et le droit de négociation collective doivent toujours s'appliquer de manière identique aux travailleurs et aux employeurs. Le libre exercice de ces droits doit être garanti aux employeurs comme aux travailleurs. Reformuler le paragraphe 2 pour qu'il soit conforme à ces principes.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). Dans les instruments proposés, il semble qu'aucune disposition ne prévoit que les travailleurs domestiques doivent être adéquatement informés de leurs droits d'association et de négociation collective.

CSN (Canada). Supprimer l'alinéa *b*).

CGT (Colombie). De telles restrictions devraient être *interdites* à l'alinéa *a*).

SEK (Chypre). Ajouter une disposition encourageant le dialogue avec les partenaires sociaux qui traitent régulièrement des questions relatives aux travailleurs domestiques.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau a apporté de légères modifications aux alinéas *a*) et *b*) afin de faire mention des *organisations de leur choix*, libellé qui est employé dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Paragraphe 3

GOUVERNEMENTS

Australie, France, Mexique, Paraguay, Espagne, République-Unie de Tanzanie. Approuvent le libellé de remplacement proposé par le Bureau³³.

Autriche, Suède, Pays-Bas, Etats-Unis. Il serait possible de combiner le libellé actuel et celui proposé par le Bureau.

Canada, Grèce, Kenya, Philippines, Pologne. Préférence pour le libellé actuel.

Chypre. N'approuve pas le libellé proposé par le Bureau.

Egypte. N'appuie pas la référence à la conformité avec les normes internationales du travail. Les employeurs devraient pouvoir connaître l'état de santé des travailleurs domestiques s'agissant notamment des maladies transmissibles.

Israël. Distinguer les examens médicaux prévus dans le cadre de la politique nationale d'immigration de ceux auxquels sont soumis tous les travailleurs du pays d'accueil. On peut admettre, dans certains cas, qu'un test de grossesse soit au nombre des examens médicaux relatifs au travail.

Namibie. Le texte du projet de recommandation, qui se réfère de manière générale aux normes internationales du travail, est acceptable, mais ce point devrait être discuté plus avant.

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Les employeurs de travailleurs domestiques devraient avoir la possibilité de prendre des mesures préventives, notamment un dépistage préalable des maladies contagieuses, pour protéger les membres de leur foyer. Le paragraphe 3 devrait disposer que l'examen médical relatif au travail devrait être fonction de la nature des tâches accomplies par le travailleur domestique et du degré de proximité de celui-ci avec les membres du foyer. Le libellé proposé par le Bureau n'est pas approuvé.

Roumanie. Le projet de recommandation n'indique pas comment assurer le suivi médical des travailleurs domestiques. Celui-ci devrait être conforme aux normes internationales du travail.

Espagne. Supprimer la référence aux examens médicaux.

Ouganda. A la lecture du libellé proposé par le Bureau, on pourrait conclure que les travailleurs ne devraient pas subir d'examens, même s'ils y consentaient. La divulgation du statut VIH peut également aider l'employeur à faire le nécessaire au cas où un travailleur domestique aurait besoin d'un traitement ou de médicaments antirétroviraux. Les membres du foyer devraient avoir la possibilité de prendre des mesures spécifiques pour se protéger.

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Le libellé n'est pas clair; il porte sur des concepts multiples qui devraient être abordés sous d'autres dispositions et faire l'objet d'une discussion plus approfondie.

NK (Japon). Le recours à des examens médicaux à l'embauche peut être approprié.

OIE. On ne voit pas clairement quel est l'effet recherché ici. Le membre de phrase «qui soit conforme aux normes internationales du travail» est excessif. Les Etats Membres déterminent le niveau de protection requis pour les données personnelles, selon le contexte national. Les employeurs doivent gérer les risques et prendre des décisions en matière de recrutement. Les examens médicaux prévus par la loi et les informations qui en découlent sont indispensables à ces fins.

³³ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV (1), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève, 2011 (publié en 2010), p. 9.

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), CSN (Canada), FADWU, HKCTU (Chine), MUSYGES (El Salvador), SAK (Finlande), UNSA (France), DGB (Allemagne), ICTU (Irlande), GEFONT (Népal), CUT-A (Paraguay), CGTP, SINTRAHOL (Pérou), TUCTA (République-Unie de Tanzanie), TUC (Royaume-Uni), CSI. Favorables au libellé proposé par le Bureau.

COMMENTAIRE DU BUREAU

La variante suggérée par le Bureau dans le rapport IV (1) pour le paragraphe 3, en remplacement ou en complément du texte proposé, a été approuvée par un nombre considérable de gouvernements ainsi que par la totalité des organisations de travailleurs. Cependant, un nombre tout aussi considérable de gouvernements disent préférer le libellé du projet proposé. Plusieurs réponses soulignent aussi que cette disposition devait faire l'objet d'un examen plus approfondi. Compte tenu de ce qui précède, le Bureau a introduit une version modifiée du paragraphe 3 dans le projet de recommandation qui figure dans le rapport IV (2B).

Paragraphe 4

GOUVERNEMENTS

Australie. Le travail domestique ne devrait pas compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être des enfants, ni les empêcher d'aller à l'école. La recommandation devrait en outre donner des orientations concrètes concernant la vulnérabilité des enfants face à la traite à des fins de travail domestique et les risques auxquels ils sont exposés – notamment les filles – lorsqu'ils vivent chez l'employeur. Elle devrait également offrir des directives pratiques au sujet de l'application de l'article 4, paragraphe 2, de la convention. Il convient de renforcer le paragraphe 4 en y ajoutant des alinéas visant à limiter la durée du travail afin de libérer du temps pour l'éducation et la formation, le repos et les loisirs, à restreindre la possibilité de confier certains types de travaux, à protéger les jeunes travailleurs domestiques vivant chez l'employeur et à établir des mécanismes efficaces pour soustraire des travaux domestiques dangereux les enfants qui y sont astreints et pour assurer leur réadaptation.

Autriche. Ce groupe ayant particulièrement besoin d'être protégé, la dernière partie de cette disposition devrait faire explicitement référence aux périodes de repos, à la protection de la santé et de la moralité, ainsi qu'à des examens médicaux périodiques.

Suède. Insérer le paragraphe 4 dans la convention.

République-Unie de Tanzanie. La question du temps de travail devrait être traitée au paragraphe 6.

Etats-Unis. Cette disposition devrait contenir des orientations plus précises sur les mesures de protection à prendre à l'égard des travailleurs âgés de moins de 18 ans, notamment en ce qui concerne le temps de travail, les travaux dangereux et le suivi du bien-être du travailleur domestique. Elle pourrait servir de guide pour appliquer l'article 4 de la convention.

TRAVAILLEURS

BAK (Autriche). Faire mention explicite des périodes de repos, de la protection de la santé et de la moralité, des examens médicaux périodiques et de l'attention particulière qu'il convient d'accorder aux capacités physiques des travailleurs concernés.

CUT (Brésil). Remplacer «accorder une attention particulière aux» par «garantir les».

CSN (Canada). Insérer «conformément aux conventions n^{os} 138 et 182» après «la législation nationale». L'âge minimum de 18 ans devrait s'appliquer aux travailleurs domestiques migrants, car ceux-ci sont les plus exposés aux abus et au travail forcé.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Comme indiqué précédemment au sujet de l'article 4, compte tenu des différentes observations et suggestions qui ont été faites, le Bureau a jugé bon d'étoffer le libellé du paragraphe 4 de manière à fournir des orientations plus précises sur ce point. Ce libellé étoffé recommande l'adoption de mesures visant à recenser, interdire et éliminer les travaux domestiques dangereux pour les personnes âgées de moins de 18 ans. Il traite plus en profondeur la question de la limitation du temps de travail et des restrictions relatives à l'exécution de certains types de travaux et préconise la mise en place ou le renforcement de mécanismes de contrôle des conditions de vie et de travail des jeunes travailleurs domestiques.

Paragraphe 5

GOUVERNEMENTS

Australie. Sur le plan des bonnes pratiques, l'employeur devrait communiquer au travailleur domestique une liste détaillée des tâches de sorte que ce qui est attendu de lui soit bien clair. L'alinéa *b)* du sous-paragraphe (2) devrait être ainsi libellé: «une description des tâches avec leur liste détaillée» et l'alinéa *f)* comme suit: «le taux de rémunération des heures supplémentaires, y compris les heures d'astreinte». Les travailleurs domestiques seraient ainsi informés du taux de compensation de leurs heures d'astreinte, comme c'est le cas pour les autres travailleurs amenés à faire des gardes.

Chine. Au sous-paragraphe (2), ajouter des alinéas relatifs aux conditions de sécurité et de santé et aux prestations d'assurance sociale.

France. Il n'y a pas de moyen de «garantir» la compréhension par le travailleur de la teneur des informations communiquées. Pour être cohérent avec l'article 6, le sous-paragraphe (1) du paragraphe 5 devrait indiquer: «les salariés devraient être informés d'une manière appropriée». Il faudrait préciser, au sous-paragraphe (3), que le contrat type est un outil facultatif. Le contrat de travail doit pouvoir être adapté à chaque relation de travail.

Inde. Supprimer le sous-paragraphe (2) qui ne semble pas applicable.

Mexique. Au sous-paragraphe (2), ajouter un nouvel alinéa pour faire mention de l'horaire de travail.

Paraguay. Supprimer l'alinéa *h)* du sous-paragraphe (2).

Pérou. Dans les pays où la législation reconnaît les contrats verbaux, il sera difficile de fournir des informations sur tous les points énumérés et de s'assurer que le travailleur les a comprises.

Philippines. Disposer, au sous-paragraphe (1), que les contrats des travailleurs domestiques – migrants ou non – devraient être établis dans une langue que l'employeur et le travailleur comprennent.

Pologne. A défaut de figurer à l'article 6 de la convention, les dispositions définissant le lieu de travail, la durée des congés et le délai de préavis en cas de cessation de la relation de travail devraient figurer au paragraphe 5.

Fédération de Russie. L'utilité du sous-paragraphe (3) devrait faire l'objet d'une discussion plus approfondie.

Slovaquie. Disposer, au sous-paragraphe (1), que les informations relatives aux conditions d'emploi devraient être énoncées d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et supprimer le membre de phrase correspondant de l'article 6 du projet de convention. L'alinéa *a)* du sous-paragraphe (2) devrait être reformulé comme suit dans la version anglaise: «date of the commencement of employment».

Suisse. S'agissant du sous-paragraphe (2), les résultats des consultations avec les cantons seront communiqués en temps voulu. Au sous-paragraphe (3), l'expression «contrat type» devrait être remplacé par «modèle de contrat individuel».

République-Unie de Tanzanie. Les heures de travail devraient faire partie des précisions à donner.

Tunisie. Au sous-paragraphe (1), préciser à qui incombe la fourniture d'une aide appropriée. Ajouter de nouvelles dispositions traitant de l'obligation pour les Membres de prévoir un système de visites aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques sont employés, à l'instar de ce qui est prévu au paragraphe 20 a) pour les travailleurs domestiques migrants.

Etats-Unis. Au sous-paragraphe (1), ajouter «y compris l'interprétation dans une langue qu'ils comprennent» après «une aide appropriée devrait leur être fournie». Au sous-paragraphe (3), remplacer «envisager d'établir» par «établir».

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Au sous-paragraphe (1) disposer clairement que cela relève de la responsabilité des gouvernements. Ajouter la précision suivante au sous-paragraphe (2): «[...] les conditions d'emploi devraient inclure les informations requises par la législation nationale ou convenues par la négociation collective ou par tout autre accord régissant l'emploi de travailleurs domestiques. Ces informations peuvent notamment être les suivantes». Le contrat type dont il est question au sous-paragraphe (3) pourrait s'avérer très utile. Prendre en considération les éléments suivants: le contrat type devrait être proposé gratuitement, son utilisation devrait être facultative, et les employeurs et les travailleurs devraient pouvoir convenir librement des conditions de travail, dans les limites définies par la loi.

COPARDOM (République dominicaine). Les alinéas *k*) et *f*) du sous-paragraphe (2) ne conviennent pas, eu égard à la nature du travail domestique.

NK (Japon). Ajouter «s'il y a lieu» à l'alinéa *e*) du sous-paragraphe (2). La législation japonaise ne prévoit pas de congé de maladie ni de congé pour raisons personnelles. Supprimer les alinéas *f*) et *h*) (se reporter aux observations relatives aux articles 10 et 12 du projet de convention). Les consultations prévues au sous-paragraphe (3) devraient avoir lieu avec les organisations les plus représentatives.

OIE. Au sous-paragraphe (1), ajouter une phrase disposant que l'aide en question devrait être fournie gratuitement par les Membres aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs. Dans le chapeau du sous-paragraphe (2), faire référence à la législation nationale, aux accords collectifs ou aux dispositions pratiques. Intégrer l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (2) à l'alinéa *e*) de l'article 6 du projet de convention. Ajouter «s'il y a lieu» à la fin de l'alinéa *e*) du sous-paragraphe (2). Supprimer l'alinéa *f*). Supprimer les termes «en espèces» («cash») à l'alinéa *g*). Afin d'éviter toute confusion à l'alinéa *h*), remplacer «cash» par «monetary» dans la version anglaise et «pécuniaire» par «monétaire» dans la version française. Supprimer l'alinéa *i*), la communication de telles informations étant inutile et superflue. Préciser «s'il y a lieu» à l'alinéa *k*), lequel est préféré à l'alinéa *i*) de l'article 6 du projet de convention. Les gouvernements devraient publier un contrat type, dont l'utilisation serait laissée à la discrétion des parties. La non-utilisation du contrat type ne doit donner lieu à aucune amende ni présomption légale de faute.

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine). Le sous-paragraphe (1) devrait être plus précis s'agissant de l'aide à apporter.

CSN (Canada). Prévoir la conclusion d'un contrat écrit au sous-paragraphe (1). Ajouter à la liste l'obligation d'indiquer le nombre de repas fournis par jour, s'il y a lieu. Indiquer également que les périodes d'essai ne devraient pas se prolonger au-delà d'un mois et qu'elles devraient être rémunérées. L'alinéa *k*) du sous-paragraphe (2) devrait être lié au paragraphe 17. Le sous-paragraphe (3) devrait commencer comme suit: «Les Membres doivent prendre des mesures afin [...]».

CGT (Colombie). A l'alinéa *b*) du sous-paragraphe (2), ajouter une référence aux tâches à exécuter.

SEWA (Inde). Préciser au sous-paragraphe (3) «établir un contrat type énonçant les conditions d'emploi».

CUT-A (Paraguay). Supprimer l'alinéa *h*) du sous-paragraphe (2).

CCOO (Espagne). Les alinéas *a), b), c), d), e), f), h)* et *i)* du sous-paragraphe (2) devraient figurer dans l'article 6 du projet de convention.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Se reporter aux observations relatives à l'article 6 du projet de convention.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Par souci de clarté, le Bureau a reformulé le chapeau du sous-paragraphe (2). L'alinéa *a)* de ce sous-paragraphe a été supprimé, compte tenu de la refonte de l'article 6 du projet de convention (voir commentaire correspondant du Bureau).

Paragraphe 6

GOUVERNEMENTS

Australie. Insérer ici le paragraphe 8, relatif au travail de nuit, en tant que nouveau sous-paragraphe (2). Le projet de recommandation comprendrait ainsi un paragraphe portant sur les heures de travail et s'appuyant sur les dispositions de l'article 10, paragraphe 1, du projet de convention. Reformuler l'actuel sous-paragraphe (2) pour qu'il traite, de manière plus générale, de l'élaboration de directives pratiques concernant les heures de travail.

Chine. Le libellé du sous-paragraphe (1) n'est pas clair.

France. Les termes «directives pratiques» gagneraient à être précisés.

Inde. Supprimer cette disposition qui ne semble pas applicable.

Lettonie. Au sous-paragraphe (1), après «au travailleur domestique» ajouter «ou à son représentant ou sa représentante».

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Dans la ligne des observations formulées à propos de l'article 10 du projet de convention, le sous-paragraphe (1) devrait être supprimé.

Etats-Unis. Faire commencer comme suit le sous-paragraphe (2): «Les Membres devraient élaborer [...]».

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Les normes générales relatives aux heures de travail ne peuvent s'appliquer au travail domestique de par la nature même de celui-ci.

COPARDOM (République dominicaine). Cette disposition n'est pas adaptée eu égard à la nature du travail domestique.

OIE. Les critères habituels de mesure du temps de travail ne sont pas adaptés au travail domestique et ne sauraient dès lors être appliqués dans ce contexte. Si cette solution était néanmoins reprise dans l'instrument, une disposition telle que le sous-paragraphe (2) serait alors nécessaire pour aider les chefs de famille dans leur tâche d'enregistrement des heures de travail. Le libellé concernant les consultations devrait être harmonisé (se reporter aux observations relatives à l'article 2 du projet de convention).

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). Inciter également les travailleurs domestiques à consigner leurs heures de travail dans un registre personnel.

CLTM (Mauritanie), COTRAF (Rwanda). Indiquer au paragraphe 6 que les heures supplémentaires devraient être rémunérées et compensées par un temps de repos.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Au sous-paragraphe (1), les termes «heures de travail effectuées» s'entendent des heures effectivement travaillées, y compris les heures supplémentaires. Dans la version anglaise, après «Hours of work», le Bureau a par conséquent remplacé «and» par «, including».

Paragraphe 7

GOUVERNEMENTS

Australie. Appuie le paragraphe 7 car il présente des directives pratiques pour la mise en œuvre de l'article 10, paragraphe 3, du projet de convention.

Costa Rica. Les périodes d'astreinte ne devraient pas être autorisées.

Chypre. Supprimer l'alinéa c).

Inde. Supprimer le paragraphe 7, qui ne semble pas applicable.

Oman, Qatar, Arabie saoudite, Emirats arabes unis. Suite aux observations formulées au sujet de l'article 10 du projet de convention, le paragraphe 7 devrait être supprimé.

Pologne. Ajouter une disposition visant à garantir que les travailleurs domestiques jouissent d'une protection qui n'est pas moins favorable que celle généralement offerte aux autres travailleurs en vertu de la législation nationale.

Slovaquie. Les termes «période d'astreinte» peuvent avoir un sens différent selon les pays.

République-Unie de Tanzanie. Reformuler la phrase afin d'éliminer les ambiguïtés concernant les moments où les travailleurs domestiques peuvent s'arrêter de travailler.

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Les normes générales relatives aux heures de travail et aux périodes de repos ne peuvent s'appliquer au travail domestique de par la nature même de celui-ci.

COPARDOM (République dominicaine). Cette disposition n'est pas adaptée, eu égard à la nature du travail domestique.

NK (Japon). Supprimer le paragraphe 7. Se reporter aux observations relatives à l'article 10 du projet de convention.

OIE. Supprimer le paragraphe 7. Ces notions ne présentent aucun intérêt dans le contexte du travail domestique et pourraient même avoir des conséquences non désirées. A défaut, le libellé du chapeau doit autoriser les gouvernements à traiter ces questions en adoptant des mesures conformes à la pratique nationale. Le recours à l'arbitrage pourrait être une solution acceptable. Le repos compensatoire devrait faire l'objet d'un accord entre les parties lorsque des périodes de repos sont interrompues. La rémunération devrait prendre la forme d'un salaire, hebdomadaire ou mensuel, d'un montant supérieur ou égal au salaire minimum requis pour le travail effectué.

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). Se reporter aux observations relatives à l'article 10 du projet de convention.

CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). La durée du travail devrait être la même pour les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de l'employeur.

COTRAF (Rwanda). De telles pratiques pourraient s'apparenter à de l'esclavage.

COMMENTAIRE DU BUREAU

A l'alinéa *b*) du paragraphe 7, dans la version anglaise, le Bureau a remplacé le terme «disturbed» par «interrupted» pour préciser que périodes d'astreinte et périodes de repos sont distinctes.

Paragraphe 8

GOUVERNEMENTS

Australie. Ajouter le paragraphe 8 au paragraphe 6.

République dominicaine. Difficile d'identifier les périodes de travail de nuit lorsque les travailleurs domestiques vivent chez l'employeur.

Etats-Unis. La disposition devrait inviter les Membres à *prendre* des mesures spécifiques.

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Les normes générales relatives aux heures de travail et aux périodes de repos ne peuvent s'appliquer au travail domestique, vu sa nature même et les conditions dans lesquelles il s'effectue.

COPARDOM (République dominicaine). Cette disposition n'est pas adaptée, eu égard à la nature du travail domestique.

NK (Japon). Supprimer cette disposition. Il arrive que les travailleurs domestiques doivent travailler tard; leur salaire devrait en tenir compte.

OIE. Les motifs justifiant cette disposition ne s'appliquent pas au travail domestique. Ce paragraphe devrait être supprimé. Les travailleurs domestiques vivent souvent sur leur lieu de travail, accomplissent leurs tâches pendant la journée ou ont été chargés par contrat de travailler la nuit. Considérer le travail de nuit comme un travail occasionnel ou épisodique entraîne une confusion avec le travail d'astreinte en soirée et des doubles comptes.

TRAVAILLEURS

ACTU (Australie). Confirmer, dans cette disposition, que le travail de nuit effectué par les travailleurs domestiques ne doit pas être moins bien rémunéré que celui effectué par les autres travailleurs.

CUT (Brésil). Remplacer «devraient envisager des mesures spécifiques» par «devraient adopter des mesures».

CSN (Canada). Il ne faut pas confondre travail de nuit et période d'astreinte. Reformuler le paragraphe 8 pour faire en sorte que les Membres adoptent des mesures spécifiques qui ne doivent pas être moins favorables que celles généralement applicables aux autres travailleurs.

Paragraphe 9

GOUVERNEMENTS

Australie. Restructurer la recommandation de manière à ce qu'il n'y ait qu'un seul paragraphe relatif aux périodes de repos journalier et hebdomadaire, en combinant les paragraphes 9, 10 et 11.

République dominicaine. Les périodes de repos devraient être déterminées par la législation nationale.

Paraguay. De telles mesures ne devraient pas être moins favorables que celles applicables aux autres travailleurs.

Slovaquie. Remplacer «la journée de travail» par «le travail».

EMPLOYEURS

OIE. Se reporter aux observations relatives à l'article 10 du projet de convention.

Paragraphe 10

GOUVERNEMENTS

Australie. Tout en reconnaissant qu'il peut être difficile de fixer un jour de repos hebdomadaire (en particulier pour les travailleurs domestiques fonctionnant sur la base d'une période de service de sept jours), l'Australie estime que c'est le moyen le plus facile de garantir aux travailleurs domestiques la possibilité d'exercer leur droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives pour chaque période de sept jours. Les «obligations familiales» des travailleurs domestiques devraient être une considération supplémentaire à prendre en compte s'agissant de déterminer le jour fixe de repos hebdomadaire. Cette question touche directement à l'alinéa *b*) du paragraphe 22. Le paragraphe 10 devrait être ajouté aux paragraphes 9 et 11 pour former une disposition récapitulative sur le repos journalier et hebdomadaire.

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). La présente disposition devrait aussi stipuler que le travailleur et l'employeur peuvent changer d'un commun accord le jour fixe de repos.

NK (Japon). Le jour de repos hebdomadaire ne devrait pas être fixe. Il devrait être flexible et déterminé par accord entre les parties.

CCP (Portugal). Ajouter «chaque fois que possible» après «en tenant compte».

OIE. Le paragraphe 10 devrait se lire comme suit: «Le jour de repos hebdomadaire devrait être un jour fixe au cours de chaque période de sept jours, à déterminer par accord entre le travailleur domestique et son employeur, à condition que ce jour puisse varier, selon ce que prévoit le paragraphe 11.»

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). Voir les commentaires concernant l'article 10, paragraphe 2, du projet de convention. Un jour fixe de repos hebdomadaire favorise le nécessaire équilibre vie professionnelle-vie privée.

CUT (Brésil). Remplacer ce texte par celui de l'article 10, paragraphe 2, du projet de convention, tel qu'il figure dans le rapport IV (I).

CLTM (Mauritanie). La législation nationale devrait imposer un jour de repos fixe pour les travailleurs domestiques.

Paragraphe 11

GOUVERNEMENTS

Australie. Le paragraphe 11 devrait être ajouté aux paragraphes 9 et 10 pour former une disposition récapitulative sur le repos journalier et hebdomadaire.

France. Le paragraphe 11 n'a aucune disposition correspondante dans la législation française.

Suisse. Voir le commentaire au titre de l'article 4 du projet de convention.

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). La présente disposition devrait aussi indiquer que des mesures conformes à la pratique nationale peuvent être prises, ceci afin de définir les motifs pour lesquels un travailleur peut être tenu de travailler pendant un jour férié.

NK (Japon). Supprimer ce paragraphe. Au Japon, lorsqu'une compensation financière est envisagée comme supplément de salaire, l'octroi d'un repos compensatoire n'est pas nécessaire.

OIE. Insérer le membre de phrase «ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale» après «conventions collectives». Ajouter un alinéa qui autorise les employeurs et les travailleurs domestiques à se mettre d'accord pour faire varier les périodes de repos et prendre en compte les exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique (transféré du paragraphe 10; voir le commentaire ci-dessus).

TRAVAILLEURS

CUT (Brésil). Transférer ce paragraphe dans le projet de convention en tant que nouveau paragraphe 4 de l'article 10.

CUT-A (Paraguay). Il conviendrait de ne pas utiliser l'expression «être tenu» car cette question devrait être clarifiée dans le contrat d'emploi et non pas déterminé au gré de l'employeur.

Paragraphe 12

GOUVERNEMENTS

Australie. Les travailleurs domestiques devraient bénéficier des mêmes dispositions légales relatives aux congés annuels que celles qui sont prévues pour les travailleurs en général.

République dominicaine. L'employeur et le travailleur devraient pouvoir s'entendre pour considérer une telle période comme période de vacances pour le travailleur domestique dès lors que ce dernier n'accomplit aucune tâche pour le compte de l'employeur.

Inde. Supprimer ce paragraphe dont les dispositions semblent impossibles à mettre en pratique.

Slovaquie. Ajouter «ou de leur repos hebdomadaire» à la fin de la phrase.

République-Unie de Tanzanie. Les travailleurs domestiques qui souhaitent le faire devraient être prêts à accompagner le ménage pendant leur congé annuel.

TRAVAILLEURS

CUT (Brésil). Transférer cette clause dans le projet de convention en tant que nouveau paragraphe 5 de l'article 10.

CSN (Canada). Le paragraphe 12 doit garantir que la période de vacances sera calculée comme temps de travail et que les frais de voyage seront pris en charge par l'employeur. Une autre clause devrait prévoir la possibilité pour les travailleurs domestiques vivant au sein du ménage de décliner ce travail sans que cela n'ait d'incidence sur leur lieu de résidence.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau a ajouté les termes «des membres du» avant «ménage».

Paragraphe 13

GOUVERNEMENTS

République dominicaine. Le pourcentage de la rémunération qui peut prendre la forme de prestations en nature devrait être déterminé par accord entre les parties. Compte tenu du fait que l'employeur est tenu de fournir les outils, l'alinéa d) n'a pas lieu d'être.

El Salvador. L'alinéa c) nécessite une révision. Voir les commentaires concernant l'article 12 du projet de convention.

Inde. Supprimer le paragraphe car il est impossible de le mettre en pratique.

Paraguay. Supprimer le paragraphe 13.

Etats-Unis. Dans le libellé introductif du paragraphe, supprimer le terme «envisager» et modifier le verbe de chaque alinéa en conséquence.

EMPLOYEURS

NK (Japon). Supprimer le paragraphe 13. Voir les commentaires concernant l'article 12 du projet de convention.

OIE. Il est possible d'améliorer l'article 12, paragraphe 2, de manière à rendre superflu le paragraphe 13 [*de la recommandation*] (voir les commentaires ci-dessus). On pourrait examiner plus avant la question couverte par l'alinéa *d*) du paragraphe 13.

TRAVAILLEURS

CUT (Brésil). Supprimer le terme «envisager» après le terme «devraient», et remplacer les termes «la nourriture et le logement» par «la nourriture, le logement et le transport» à la fin de l'alinéa *c*).

CSN (Canada). Voir les commentaires concernant l'article 12.

CUT-A (Paraguay), CGTP, SINTTRAHOL (Pérou). Supprimer le paragraphe 13.

COTRAF (Rwanda). Interdire la rémunération sous forme de prestations en nature.

CCOO (Espagne). Intégrer ces dispositions dans le projet de convention.

Paragraphe 14

GOUVERNEMENTS

Australie. Cette prescription est essentielle pour formaliser la relation d'emploi et aider à protéger les droits des travailleurs domestiques. Les documents écrits pourraient être utilisés comme preuve par les services d'inspection et de répression.

Slovaquie. Cette disposition pourrait stipuler que les travailleurs domestiques doivent recevoir toutes les sommes dues à la fin du mois qui suit la cessation de la relation d'emploi. Les travailleurs domestiques migrants qui rentrent dans leur pays doivent recevoir toutes les sommes qui leur sont dues le jour même où leur emploi prend fin.

République-Unie de Tanzanie. Transférer le sous-paragraphe (2) du paragraphe 14 au paragraphe 17.

Etats-Unis. La fiche de paie doit être établie «dans une langue qu'ils puissent comprendre».

EMPLOYEURS

NK (Japon). Au sous-paragraphe (2), ajouter les termes «à l'initiative de l'employeur» après «Lorsque l'engagement prend fin».

OIE. Reformuler le sous-paragraphe (1) de telle manière qu'il se réfère à un relevé écrit «des montants versés ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues». Le sous-paragraphe (2) doit spécifier «à l'initiative de l'employeur» après «Lorsque l'engagement prend fin».

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). Le relevé écrit doit indiquer les nombre d'heures travaillées.

Paragraphe 15

GOUVERNEMENTS

Australie. Favorable à des mesures propres à garantir que les travailleurs domestiques jouissent de conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs.

France. Ajouter les termes «en tenant compte des spécificités du travail domestique et de la relation de travail». En France, il existe un dispositif d'assurance des créances qui couvre les salaires en cas d'insolvabilité. Cependant, les particuliers employeurs ne sont pas tenus de se faire enregistrer.

Grèce. Le paragraphe 15 est difficilement applicable en raison de la singularité de l'insolvabilité d'une personne naturelle. Il est préférable de traiter cette question au niveau national. La présente disposition, pour qu'elle soit retenue, devrait se lire comme suit: «Chaque Membre devrait envisager de prendre des mesures efficaces pour garantir que ...».

Pays-Bas. Supprimer la mention «pas moins favorables que ... l'ensemble des travailleurs».

Espagne. Supprimer le paragraphe. Un traitement différentiel des ménages devrait être possible.

TRAVAILLEURS

CFDT (France). Incorporer cette disposition dans le projet de convention.

Paragraphe 16

GOUVERNEMENTS

Australie. Compte tenu du fait que les travailleurs domestiques logés au sein du ménage sont davantage exposés à un risque de harcèlement, d'abus et d'isolement par rapport à la communauté, un alinéa supplémentaire devrait recommander que les Membres prennent des mesures pour garantir aux travailleurs domestiques logés au sein du ménage que rien ne s'oppose à ce qu'ils gardent le contact avec leur famille et leurs amis. On pourrait faire passer le paragraphe 16 après le paragraphe 17. Grâce à cette façon de procéder, qui est conforme à la structure recommandée par l'Australie pour la convention, toutes les dispositions relatives aux conditions d'emploi et de travail seront traitées en même temps et suivies des dispositions relatives aux conditions de vie et à d'autres questions.

Chine. Le libellé introductif de ce paragraphe devrait prévoir que le logement et la nourriture doivent être conformes au mode de vie, à la culture et aux traditions du pays.

République dominicaine. Il n'est pas possible, dans ce pays, de mettre une chambre privée séparée à la disposition des travailleurs domestiques. Le logement doit être adapté aux conditions météorologiques du pays.

Slovaquie. L'alinéa *d)* devrait recommander au moins un repas chaud par jour.

République-Unie de Tanzanie. Placer le paragraphe 16 juste après le paragraphe 12 pour un bon enchaînement des informations.

EMPLOYEURS

UIA (Argentine). Globalement favorable au paragraphe, mais souhaiterait que soient ajoutés à l'alinéa *d)* les termes «et dans la mesure du possible» après «le cas échéant».

COPARDOM (République dominicaine). Il n'est pas réaliste d'exiger de l'air conditionné, comme le stipule l'alinéa *c)*.

NK (Japon). Supprimer le terme «meublée». Au Japon, il est rare de trouver une chambre qui soit meublée.

OIE. Utiliser la notion de «raisonnable» pour évaluer les exigences alimentaires d'un travailleur domestique, qui sont liées à la culture et à la religion.

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). Les employeurs devraient être tenus de donner aux travailleurs domestiques les moyens d'accéder à leur domicile en leur confiant un jeu de clés et, le cas échéant, en leur communiquant les codes du dispositif d'alarme. Les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient aussi avoir accès à un moyen de communication.

COTRAF (Rwanda). Le paragraphe 16 devrait fixer les dimensions minimales de la chambre et stipuler que les repas doivent être fournis au moins trois fois par jour.

NATIONS UNIES

Comité des droits de l'enfant. L'alinéa *a)* devrait prévoir un bureau avec lampe pour les travailleurs domestiques de moins de 18 ans.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le chapeau du paragraphe 16 a été adapté de manière à rendre cette disposition plus lisible.

Paragraphe 17

GOUVERNEMENTS

Australie. Tout en reconnaissant que dans de nombreux pays il serait difficile de légiférer sur cette question, le fait que la recommandation en tant que telle ne soit pas contraignante rend souhaitable l'inclusion d'une «pratique optimale» de ce type.

Chine. Il convient d'indiquer clairement qu'il s'agit de motifs autres qu'une faute grave *de la part du travailleur*.

République dominicaine. La situation visée par la présente disposition risque de compromettre la sécurité du ménage.

Pérou. Pas favorable à la clause «et, pendant ce délai, d'une période de temps libre ... pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement», car cela ne répond pas à la réalité socio-économique.

Philippines. Cette disposition devrait spécifier que le délai de préavis ne doit pas excéder un mois.

Suisse. Ajouter à la fin de la disposition les termes suivants: «lorsque la législation les autorise à prolonger leur séjour sur le territoire du pays d'accueil».

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). De même, il faudrait envisager pour l'employeur des conditions raisonnables ainsi qu'un délai de préavis raisonnable pour lui permettre de trouver un autre travailleur.

NK (Japon). Remplacer les termes «pour des motifs autres qu'une faute grave» par «à l'initiative de l'employeur», et ajouter les termes suivants: «traitement conforme à celui qui est accordé à l'ensemble des travailleurs».

OIE. Les travailleurs domestiques devraient bénéficier d'un délai de préavis raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement lorsqu'ils sont licenciée pour des motifs autres qu'une faute grave. Les employeurs devraient être en mesure de mettre fin à un accord portant sur un emploi avec

logement en offrant une somme au lieu de donner un préavis. Si le licenciement intervient par accord mutuel avant l'expiration du délai de préavis, aucun versement compensatoire n'est exigible.

TRAVAILLEURS

CFDT (France). Indépendamment du motif du licenciement, les travailleurs logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un délai de préavis raisonnable avant d'être obligés de quitter le domicile.

CLTM (Mauritanie). Le délai de préavis devrait être de deux mois.

COTRAF (Rwanda). Le terme «raisonnable» est vague. On pourrait fixer à deux mois le délai de préavis minimum.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Conformément à l'esprit de cette disposition, le Bureau a ajouté l'expression «à l'initiative de l'employeur» après l'expression «En cas de licenciement».

Paragraphe 18

GOUVERNEMENTS

Australie. Le paragraphe 18 devrait figurer juste après le paragraphe 14 concernant les fiches de paie.

Grèce. Le libellé introductif du paragraphe devrait inclure les termes «conformément aux lois et pratiques nationales» après «devraient». L'alinéa *a)* devrait se lire comme suit: «de promouvoir l'évaluation et la prévention des éventuels risques professionnels spécifiques au travail domestique». Supprimer l'alinéa *b)*. L'alinéa *c)* devrait commencer par les termes «de fournir des informations et de dispenser des conseils concernant» et inclure «y compris sur la prévention des risques professionnels» entre «santé au travail» et «aspects ergonomiques». Avant leur prise de fonctions, les travailleurs domestiques devraient, sans frais, bénéficier de programmes de formation et recevoir des directives.

Lettonie. On ne voit pas bien qui serait chargé d'élaborer les programmes de formation à la sécurité et la santé au travail. En général, une telle disposition peut être problématique dans la mesure où les pays n'ont pas la même expérience dans ce domaine.

Espagne. Soit supprimer ce paragraphe, soit maintenir l'alinéa *c)* et modifier l'alinéa *d)* comme suit: «Elaborer des programmes de formation aux aspects de sécurité et santé au travail en rapport avec le travail domestique».

Suisse. Voir le commentaire concernant l'article 4 du projet de convention.

Trinité-et-Tobago. L'alinéa *d)* devrait commencer comme suit: «d'élaborer des programmes de formation et de développement ...». Ajouter une disposition sur la mise en place de systèmes garantissant aux travailleurs domestiques une indemnisation pour des lésions survenues en cours d'emploi.

EMPLOYEURS

CNA (Brésil). Modifier l'alinéa *c)* comme suit: «*c)* fournir des informations sur la sécurité et la santé au travail, y compris par des conseils avisés sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection».

NK (Japon). A l'alinéa *a)*, remplacer le terme «prévenir» par «minimiser». Supprimer l'alinéa *b)* et traiter cette question au paragraphe 22, sous-paragraphe (2).

OIE. L'alinéa *a*) de l'article 13 (1) du projet de convention englobe la plupart des questions. Le libellé introductif du paragraphe 18 se réfère au fait de prendre des mesures, en consultation avec les organisations représentatives appropriées (libellé identique à celui proposé à l'article 2). L'alinéa *a*) semble redondant, mais on peut remplacer le terme «prévenir» par «minimiser autant que possible». Il conviendrait de recueillir et publier chaque année des statistiques et de remplacer les termes «les aspects ergonomiques et les équipements de protection» par une notion plus large de promotion de la sécurité des ménages auprès de l'ensemble de la communauté, ainsi que le terme «directives» par «documents d'orientation».

Paragraphe 19

GOUVERNEMENTS

Espagne. Libeller la présente disposition comme suit: «les Membres devraient envisager des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale par ceux qui sont tenus de les acquitter [...]».

Suisse. Voir le commentaire au titre de l'article 13 du projet de convention.

TRAVAILLEURS

CSN (Canada). Commencer la disposition comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures pour ...». Un système de paiement simplifié est ce qui convient le mieux aux deux parties et aiderait à prévenir l'évasion fiscale.

Paragraphe 20

GOUVERNEMENTS

Australie. Il est essentiel que la recommandation préconise des mesures supplémentaires de protection des droits des travailleurs migrants. On pourrait renforcer l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1) en étendant le champ d'activité du système d'inspection aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques migrants sont régulièrement employés plutôt que de se limiter aux ménages où les travailleurs domestiques migrants seront employés à l'avenir. Par voie de conséquence, l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1) pourrait se lire comme suit: «prévoir un système de visites aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques migrants seront, ou sont régulièrement, employés». On pourrait restructurer le sous-paragraphe (1) de manière à regrouper les questions liées entre elles. Le gouvernement soutient vigoureusement les orientations données au sous-paragraphe (2), qui vient opportunément compléter l'article 7, paragraphe 2, du projet de convention. Le paragraphe 21 pourrait constituer un nouveau sous-paragraphe (3) du paragraphe 20.

Fédération de Russie. Au sous-paragraphe (1), alinéa *a*), on pourrait remplacer le terme «visites» par «inspections». Une nouvelle disposition devrait traiter de la nécessité d'effectuer des contrôles extrajudiciaires du respect des droits du travail des travailleurs domestiques.

Suisse. Supprimer l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1). Dans le souci de respecter la vie privée, il n'est pas procédé à des contrôles du travail et des salaires chez les particuliers. Les travailleurs domestiques font valoir leurs revendications en engageant des procédures au civil.

République-Unie de Tanzanie. Au sous-paragraphe (2), remplacer les termes «en créant des fonds d'assistance juridique» par «en apportant une assistance juridique». Les bureaux consulaires des pays d'origine des travailleurs domestiques migrants devraient recevoir les coordonnées des employeurs respectifs.

Tunisie. Envisager un système de visites aux ménages pour tous les travailleurs domestiques.

Etats-Unis. Libeller le sous-paragraphe (1) comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures supplémentaires ...». Dans le libellé introductif du paragraphe, supprimer le terme «migrant», les mesures mentionnées étant requises pour tous les travailleurs domestiques. Un libellé amélioré de l'alinéa *c*)

pourrait se référer à un service national d'assistance téléphonique «pour aider les travailleurs domestiques dans une langue qu'ils comprennent».

EMPLOYEURS

NK (Japon). Supprimer les alinéas *a*, *e* et *f* du paragraphe 20. Ces dispositions seraient difficiles à mettre en pratique.

UPS (Suisse). L'alinéa *a* sera très difficile à mettre en pratique. Les services mentionnés à l'alinéa *f* n'ont pas besoin d'être publics.

OIE. Des mesures supplémentaires peuvent être justifiées pour les travailleurs domestiques migrants. L'objet de l'alinéa *a* n'est pas clair. Il existe d'autres moyens d'inspection. On peut combiner les alinéas *b* et *c*. Les travailleurs domestiques devraient avoir accès aux services de soutien existants. L'utilisation de ces services devrait dégager l'employeur de toutes obligations d'encadrement. L'alinéa *d* pourrait être libellé d'une manière plus précise. Le libellé de l'alinéa *e* du point 43, 1), des Conclusions de 2010³⁴ semble être préférable à celui de l'alinéa *e* du sous-paragraphe (1). Les travailleurs domestiques migrants devraient recevoir des informations sur la loi relative à la migration du pays d'accueil. Le fait de combiner le sous-paragraphe (2) du paragraphe 20 et le paragraphe 23 pourrait faciliter l'élaboration de ces services dans le cadre de la coopération bilatérale.

TRAVAILLEURS

CUT (Brésil). Au sous-paragraphe (1), remplacer le terme «envisager» par «adopter».

CSN (Canada). Une disposition supplémentaire devrait garantir aux travailleurs domestiques migrants la possibilité de changer d'employeur sans que cela ait une incidence sur leur statut au regard de la législation sur l'immigration. L'alinéa *a* devrait s'étendre à l'ensemble des travailleurs domestiques. Les alinéas *e* et *f* devraient faire partie d'un paragraphe général sur l'accès à la justice.

CTM (Mexique). L'alinéa *f* devrait comporter une référence aux recours en procédure civile, en procédure pénale et devant les tribunaux du travail.

TUCTA (République-Unie de Tanzanie). Le sous-paragraphe (2) devrait se terminer par les termes suivants: «et en communiquant aux bureaux consulaires des coordonnées telles que les noms et adresses des employeurs respectifs».

COMMENTAIRE DU BUREAU

A l'alinéa *a*) Le terme «seront» a été remplacé par «doivent être».

[Deuxième modification sans objet pour la version française.]

Paragraphe 21

GOUVERNEMENTS

Australie. On pourrait combiner les paragraphes 20 et 21 pour former une seule disposition récapitulative sur les travailleurs domestiques migrants.

Lettonie. Cette disposition devrait indiquer de façon explicite que les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur et ne sauraient être financés par prélèvement sur les fonds publics.

Pays-Bas. Supprimer la référence «sans frais pour eux».

Philippines. Cette disposition devrait être élargie de telle manière que le rapatriement n'entraîne aucun frais pour le travailleur, sauf en cas de faute grave, et que les frais de rapatriement soient à la charge

³⁴ BIT: Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, *Compte rendu provisoire* n° 12, Conférence internationale du Travail, 99^e session (Genève, 2010).

des employeurs, de l'agence de recrutement ou de l'intermédiaire ou, si aucune de ces possibilités n'existe, du pays d'accueil et du pays d'origine.

Pologne. Ces dispositions devraient être limitées aux cas de migration facilités par des agences d'emploi. Les frais de rapatriement ne devraient pas être à la charge de l'employeur. Le cas échéant, ils devraient être à la charge des agences d'emploi.

Etats-Unis. Le point 27, 4), et le point 42 des Conclusions de 2010³⁵ ont été fusionnés; toutefois, ils contiennent des différences importantes. Le point 27, 4), oblige chaque Membre à spécifier *quand* un rapatriement est opéré gratuitement alors que le point 42 recommande que chaque Membre envisage la possibilité que les travailleurs migrants aient droit à leur rapatriement sans frais. Le point 42 devrait être retenu en tant que paragraphe 21, libellé comme suit: «Au sujet de l'article 6, alinéa *h*), du projet de convention, il conviendrait d'envisager la possibilité que les travailleurs aient droit à leur rapatriement sans frais ...» (voir aussi le commentaire concernant l'article 7 du projet de convention).

EMPLOYEURS

NK (Japon). Supprimer le paragraphe. La question des frais de rapatriement devrait être clarifiée dans les contrats d'emploi des travailleurs domestiques migrants.

CCP (Portugal). Ajouter à la fin: «dans le respect du droit à la vie privée du travailleur et des membres du ménage».

OIE. Les employeurs et les travailleurs domestiques devraient pouvoir passer des accords prévoyant ou non le rapatriement. Si le travailleur domestique migrant était déjà présent dans le pays où il est employé, les frais de rapatriement ne devraient pas être à la charge de l'employeur. Ils devraient être à la charge du travailleur domestique si celui-ci s'est rendu coupable d'une fraude, d'une faute grave, d'une allégation mensongère ou d'une infraction mineure, ou s'il fait l'objet d'un arrêté d'expulsion. Il conviendrait d'inclure l'obligation de consulter les organisations représentatives concernées (voir le libellé de l'article 2 du projet de convention).

TRAVAILLEURS

CGTRA (Argentine). Remplacer «ou» avant «d'autres mesures» par «et». Une nouvelle disposition devrait recommander la mise en place d'un mécanisme qui facilite le voyage retour des travailleurs domestiques migrants sans emploi, avec la participation de l'administration du travail nationale et des ambassades concernées.

CUT (Brésil). Remplacer «envisager de déterminer» par «déterminer».

CSN (Canada). La perte d'emploi ne devrait pas entraîner automatiquement la perte du statut au regard de la législation sur l'immigration.

JTUC-RENGO (Japon). Le paragraphe 21 devrait commencer comme suit: «Les Membres devraient déterminer, par voie de législation ...». Les travailleurs domestiques migrants devraient avoir le droit, sans exception aucune, d'être rapatriés sans frais pour eux.

Paragraphe 22

GOUVERNEMENTS

Australie. Bien que cette disposition ne soit pas facile à mettre en pratique pour l'ensemble des travailleurs domestiques, le sous-paragraphe (1) présente une «pratique exemplaire» pour améliorer la vie professionnelle des travailleurs domestiques.

[La modification proposée pour le sous-paragraphe (2) est sans objet pour la version française.]

République dominicaine. Au sujet de l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1), les employeurs devraient assurer aux travailleurs domestiques un accès à la formation continue pour les tâches qu'ils accomplissent

³⁵ BIT: Rapport de la Commission des travailleurs domestiques, *op. cit.*

ainsi qu'aux systèmes d'éducation nationale existant dans le pays. L'alinéa *c*) du sous-paragraphe (1) est acceptable pourvu que ces mesures soient compatibles avec le travail.

Japon. Le sous-paragraphe (2) devrait commencer comme suit: «Les Membres, en tenant compte de la situation propre à leur pays, devraient élaborer ...». Les gouvernements devraient déterminer la couverture des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour la collecte de donnée sur les travailleurs domestiques.

Pologne. Supprimer l'alinéa *b*) du sous-paragraphe (1). Il semble faire double emploi avec l'alinéa *c*).

République-Unie de Tanzanie. Le sous-paragraphe (1) devrait suivre la même formulation que l'article 2, paragraphe 1, du projet de convention pour ce qui concerne les organisations représentatives.

Trinité-et-Tobago. L'alinéa *c*) du sous-paragraphe (1) devrait se référer aux «droits et responsabilités des travailleurs domestiques et de leurs employeurs respectifs».

EMPLOYEURS

OIE. Utiliser, dans les sous-paragraphe (1) et (2), la clause standard concernant les consultations. L'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1) devrait disposer clairement que les gouvernements sont responsables pour les possibilités de carrière et d'emploi. On pourrait combiner les alinéas *b*) et *c*) du sous-paragraphe (1). Le sous-paragraphe (2) devrait viser des aspects essentiels plutôt que «des informations exhaustives». Les principales priorités consistent à combler les lacunes en matière d'information et à évaluer les effets des mesures prises. Le mieux est d'élaborer des politiques sur la base de faits tangibles, mais on ne saurait imposer un fardeau excessif aux ménages.

Un nouvel alinéa *b*) au sous-paragraphe (2) pourrait disposer que le Bureau international du Travail doit faire rapport à la Conférence internationale des statisticiens du travail, à sa première réunion suivant la fin de la Conférence internationale du Travail de 2011, sur les possibilités de collecte de données concernant le travail domestique, dans le but de publier et diffuser au plan international des documents d'orientation et d'aide à l'intention des Membres et d'encourager des approches cohérentes à l'échelle internationale pour l'application du sous-paragraphe (2) de la recommandation. Il convient d'accorder une attention particulière aux besoins des Membres disposant de systèmes moins sophistiqués de collecte de données statistiques.

TRAVAILLEURS

FADWU, HKCTU (Chine). Le paragraphe 22 devrait traiter la question de la réintégration des travailleurs domestiques migrants qui retournent dans leur pays. Les gouvernements devraient veiller à ce que les anciens travailleurs domestiques migrants puissent devenir autonomes. Des politiques et programmes devraient garantir une couverture complète de sécurité sociale, des possibilités d'emploi, une réintégration culturelle, des services de consultation et des avantages retraite.

JTUC-RENGO (Japon). Une référence à la situation propre au pays peut s'interpréter comme une possibilité pour le gouvernement de ne rien faire.

CLTM (Mauritanie). Transférer le paragraphe 22 dans le projet de convention.

COMMENTAIRE DU BUREAU

A l'alinéa *a*) du sous-paragraphe (1), les termes «ainsi qu'à» ont été remplacés par «afin d'».

Paragraphe 23

GOUVERNEMENTS

République dominicaine. Le sous-paragraphe (2) est acceptable pour autant que les mesures soient applicables.

Pays-Bas. Au sous-paragraphe (1), supprimer la mention «de suivi des agences d'emploi privées», qui implique un préjugé à l'égard de ces agences.

Trinité-et-Tobago. Les Membres devraient coopérer sur le plan du suivi, de l'évaluation et des efforts pour améliorer la protection des travailleurs domestiques. Le sous-paragraphe (2) devrait se terminer par les termes «... de la pauvreté, à l'éducation universelle, à la formation et au développement».

EMPLOYEURS

OIE. Supprimer la référence au suivi des agences d'emploi privées, qui est péjorative et induit une approche déséquilibrée. On pourrait intégrer le sous-paragraphe (2) du paragraphe 20 dans le sous-paragraphe (2) du paragraphe 23.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Au sous-paragraphe (1), le Bureau a placé la référence à la «prévention du travail forcé et de la traite des personnes» juste après «en particulier en matière de ...».