



Organisation
internationale
du Travail



TRAVAIL DOMESTIQUE

NOTE D'INFORMATION

2

Durée du travail dans le travail domestique

Les heures de travail des travailleurs domestiques¹ dans le monde entier sont parmi les plus longues et les plus imprévisibles. Mais la réglementation de leur temps de travail est une question controversée dans les débats de politique actuels. Bien que la journée de travail de 8 heures soit désormais une norme légale acceptée au plan international, la plupart du temps, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par cette norme. Ils sont exclus même dans les pays où ils sont visés par d'autres normes du travail. Le principal argument avancé en faveur de l'exclusion des travailleurs domestiques du champ d'application des réglementations générales relatives au temps de travail est que leurs tâches diffèrent du travail de bureau ou du travail en usine normal car il n'est pas toujours possible de planifier les besoins des membres du foyer, qui n'ont pas de limites bien définies, ou, dans certains cas, qui exigent un service 24 heures sur 24.

Cependant, cette durée du travail longue et imprévisible pèse lourdement sur la santé et le bien-être des travailleurs, ce qui affaiblit leur efficacité et la qualité du service qu'ils fournissent au ménage de leur employeur. La principale difficulté pour les responsables de la politique est donc de formuler des mesures relatives au temps de travail qui protègent les intérêts des travailleurs domestiques tout en tenant compte des besoins des ménages qui les emploient.

En vue de stimuler et d'éclairer les débats de politique sur la manière d'instaurer des heures de travail décentes pour les travailleurs domestiques, la présente note de synthèse:

- décrit la nature des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques s'agissant du temps de travail;
- présente des éléments d'information tirés d'études qui montrent qu'il n'est pas seulement juste de réglementer la durée du travail, mais que les travailleurs domestiques et leurs employeurs en retirent des avantages;
- examine certaines questions clés – dans quelle mesure les travailleurs domestiques ont été exclus des réglementations relatives au temps de travail et les différents aspects et points de vue relatifs au temps de travail dans le travail domestique;
- présente des exemples de mesures que certains États ont adoptées pour protéger les travailleurs domestiques contre la longueur excessive des heures de travail, l'insuffisance du temps de repos et l'inadéquation de la rémunération des heures effectivement travaillées, qui démontrent qu'il existe divers moyens innovants d'étendre cette protection aux travailleurs domestiques; et
- propose un certain nombre de considérations comme point de départ pour élaborer des régimes du temps de travail dans le travail domestique qui établissent un équilibre entre les besoins de flexibilité des ménages et le droit des travailleurs domestiques à des heures de travail décentes.

¹ L'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail.



1. Le temps de travail dans le travail domestique – Quels sont les problèmes?

Les heures de travail des travailleurs domestiques sont étroitement liées aux dispositions convenues pour leur emploi. Les travailleurs qui résident chez leur employeur (travailleurs résidents) travaillent généralement à temps complet, avec très probablement de longues heures de travail. Les travailleurs non-résidents peuvent travailler à temps complet pour un même ménage, en se présentant à leur travail le matin et en rentrant chez eux le soir, ou peuvent travailler pour différents ménages 2 ou 3 heures à chaque fois par jour, par semaine ou par mois.

Les travailleurs domestiques migrants, que ce soit d'un village rural à un centre urbain ou d'un pays à un autre, sont fréquemment employés comme travailleurs résidents pour bien des raisons, telles que les exigences de l'employeur, la réglementation régissant les travailleurs étrangers, l'absence d'autres possibilités de logement, et la distance entre leur foyer et leur lieu de travail.

Longues heures; journées de travail sans limites

Pour les travailleurs résidents, la séparation entre le travail et le chez-soi, entre le travail et le repos, peut être une zone grise et floue. Il n'est pas inhabituel pour les travailleurs domestiques de travailler au-delà des 8 heures quotidiennes. Leur semaine de travail peut être indéfinie, les jours de repos risquent d'être supprimés ou reportés. La pratique ordinaire veut que les employeurs versent aux travailleurs domestiques une rémunération hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, mais qui correspond à un nombre d'heures de travail indéfini. Comme les heures de la journée ne sont pas fixées, la notion d'heures supplémentaires n'existe pas.

Les travailleurs résidents peuvent être plus fréquemment assujettis à des périodes d'astreinte que les travailleurs non-résidents. Cette obligation s'applique lorsqu'un travailleur est tenu d'être à la disposition de l'employeur pour satisfaire aux besoins des membres de la famille si nécessaire, même éventuellement s'il s'agit de son jour

de congé ou bien s'il est autorisé à demeurer dans son espace personnel. S'il n'est pas libre de disposer de son temps comme il le souhaite ou s'il ne peut pas quitter la résidence de son employeur, il s'agit d'une astreinte. Cela peut se produire, par exemple, lorsqu'un travailleur doit garder les enfants en l'absence des parents ou lorsqu'il s'occupe d'un membre de la famille malade. Ces périodes d'astreinte sont rarement rétribuées, mais quelques pays (par ex., *Afrique du Sud, Finlande, France*) ont prescrit un taux de rémunération pour ces périodes.

Tableau 1: Chili et Pérou: différences entre les travailleurs résidents et les travailleurs non-résidents en termes d'heures travaillées et de rémunération moyenne

	Travailleurs domestiques, résidents	
	Pérou 2001	Chili 2000
Heures hebdomadaires moyennes	62.1	67.6
Rémunération moyenne, 40 heures (\$EU)	124.7	187.0
Équivalent en termes de taux de rémunération horaire	3.1	4.7
Rémunération mensuelle pour les heures travaillées	193.6	316.0
	Travailleurs domestiques, non-résidents	
	Pérou 2001	Chili 2000
Heures hebdomadaires moyennes	49.0	40.0
Rémunération moyenne, 40 heures (\$EU)	101.6	193.9
Équivalent en termes de taux de rémunération horaire	2.5	4.8
Rémunération mensuelle pour les heures travaillées	124.5	193.9

Source: Stefoni, C. E., "Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile", Valenzuela et Mora (dir. pub.). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, Chili*, OIT, 2009, p. 201, tableau 7. Données de la CEPAL tirées d'enquêtes nationales sur les ménages.

Ou bien, heures de travail intermittentes et excessivement courtes

Les travailleurs non-résidents ont relativement plus de contrôle sur les dispositions relatives au temps de travail que les travailleurs résidents. Néanmoins, il se peut qu'ils travaillent de longues heures quotidiennement ou hebdomadairement, soit pour le même employeur, soit pour plusieurs ménages. Par exemple, les travailleurs non-résidents pourraient augmenter leur rémunération hebdomadaire en travaillant un plus grand nombre d'heures. Le temps de déplacement entre le lieu de résidence du travailleur et celui de l'employeur pourrait aussi allonger la journée de travail. Les horaires peuvent être imprévisibles, dépendant étroitement des exigences quotidiennes de l'employeur/des ménages. Quant aux travailleurs domestiques à temps partiel ou occasionnels, leurs heures effectivement travaillées par jour peuvent varier de zéro, ce qui veut dire un revenu nul, à de longues heures.

Un tableau global: heures hebdomadaires moyennes

Le tableau 2 présente les heures hebdomadaires moyennes des travailleurs employés par des ménages privés dans des pays pour lesquels il existait des données issues d'enquêtes sur la main-d'œuvre pour les années 2002 et 2007. C'est en *Australie*, en *Nouvelle-Zélande* et dans les pays industrialisés d'Europe qu'on trouve les plus faibles nombres d'heures travaillées en moyenne, tandis que les moyennes les plus élevées, supérieures à 48 heures, sont en Asie. Certains pays connaissent une baisse des heures moyennes entre 2002 et 2007; d'autres, une augmentation. Il ne faut pas oublier que ces statistiques ne disent rien sur la proportion de personnes travaillant au-dessus ou au-dessous de la moyenne. Cependant, les études par pays disponibles sur les travailleurs migrants résidents décrivent en général des situations dans lesquelles la durée du travail est longue (Encadré 1).

Tableau 2: Durée du travail hebdomadaire moyenne* pour les travailleurs dans les ménages privés employant des travailleurs domestiques**

	2002	2007
Pays industrialisés		
Australie (TE)	18.1	24.0
Finlande (EMP)	26.0	27.5
France (EMP)	37.5	36.8
Grèce (TE)	38.0	38.7
Irlande (TE)	24.8	30.9
Nouvelle-Zélande (TE)	16.5	21.8
Norvège (EMP)	24.3	14.0
Portugal (EMP)	27.3	25.9
Espagne (TE)	27.3	25.9
Suède (EMP)	29.6	31.5
Suisse (EMP)	17.2	17.6
Amériques		
Bolivie (TE)	53.1	47.2
Brésil (EMP)	39.0	36.8
Costa Rica (TE)	38.0	34.6
Panama (TE)	41.4	38.4
Uruguay (EMP)	31.3	29.5
Pays en transition		
Lettonie (TE)	30.3	33.0
Lituanie (EMP)**	29.9	39.4
Pologne (EMP)	26.6	29.7
Asie		
Indonésie (TE)	44.5	50.9
Israël (TE)	31.6	30.8
Macao, Chine (TE)	55.2	48.7
Philippines (EMP)	55.2	53.3
Thaïlande (EMP)	49.8	
Turquie (TE)	43.2	
Viet Nam (TE)	49.1	
Afrique		
Éthiopie (TE)		38.0
Maurice (TE)		27.0
Namibie (TE)		62.0
Zambie (TE)	49.1	

* Données tirées d'enquêtes sur la main-d'œuvre. Dans tous les cas hormis la Lituanie (heures rémunérées), ce sont les heures effectivement travaillées qui sont exprimées. TE signifie que c'est l'emploi total qui est couvert; EMP signifie que ce sont uniquement les employés.

** Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, Rév. 3. Le sous-secteur "Ménages privés employant du personnel domestique" correspond à la définition du travail domestique adoptée par la Conférence internationale du Travail 2010 pour le projet de convention sur les travailleurs domestiques. Source: LABORSTA – Base de données de l'OIT sur les statistiques du travail.

2. Réglementer les heures n'est pas seulement juste, c'est aussi avisé

La semaine de travail de 40-48 heures – la notion de durée du travail décente au 20e siècle

La première norme internationale du travail adoptée par l'Organisation internationale du travail (OIT) peu après la Deuxième Guerre mondiale a été la convention (n°1) sur la durée du travail (industrie), 1919, qui fixe à 48 heures la limite acceptable pour une semaine de travail normale. Durant la dépression des années 1930, la convention (n°47) des quarante heures, 1935, a introduit une nouvelle limite, qui depuis, est devenue la notion de durée du travail acceptable pour l'Organisation. L'article 24 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1948, reconnaît que chacun a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.

Durant ces périodes décisives de l'histoire du monde, la restriction de la durée du travail et l'octroi de périodes de repos adéquates ont fait partie des instruments utilisés par les dirigeants pour lutter contre la pauvreté et l'injustice sociale. Ces mesures étaient perçues comme un moyen de rétablir la cohésion sociale et de donner un nouvel élan à la croissance et au développement. Il a été jugé essentiel de limiter la durée du travail à des niveaux humains pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs et leur permettre de consacrer suffisamment de temps à leur famille ainsi qu'à leurs autres responsabilités et centres d'intérêt. Depuis, beaucoup de conventions de l'OIT prévoient une réglementation du temps de travail.

La durée du travail, la santé des travailleurs et la qualité de leur travail sont liées

Le nombre d'heures de travail et la façon dont ces heures sont organisées peuvent avoir une incidence sur la qualité du travail et la qualité de la vie en général. C'est pourquoi des gouvernements, l'Organisation internationale du

Travail et des organisations supranationales telles que l'Union européenne, ont mis en place des normes minimums relatives à la durée du travail². D'après des études passées en revue par l'OIT, les facteurs les plus importants qui ont une incidence négative sur la santé des employés sont la longueur des heures de travail et le travail posté dans lequel la répartition des heures de travail est irrégulière et le travail de nuit. Ces cas de figure font courir des risques particulièrement graves aux femmes pendant et après leur grossesse et aux jeunes travailleurs. En outre, les travailleurs qui travaillent sous pression et qui n'ont pas de contrôle sur la durée du travail sont plus susceptibles de considérer que leur temps de travail a une incidence négative sur leur santé (OIT, 2004).

Les conclusions les plus robustes basées sur des éléments de preuve empiriques proviennent des travaux de recherche réalisés par le Health and Safety Laboratory dans divers pays, sur la relation entre la longueur du temps de travail (c'est-à-dire plus de 48 heures hebdomadaires) et la fatigue, la santé et la sécurité, l'équilibre entre le travail et la vie de famille et la qualité du travail (White et Beswick, 2003)³. Même si aucun des travaux de recherche examinés ne portait sur les travailleurs domestiques en particulier, divers emplois étaient visés, y compris les travailleurs manuels et non manuels, les travailleurs des usines, de la construction, des transports et de la vente, ainsi que les professions médicales. Dans bien des cas, la durée du travail se traduisait par une perte de sommeil; la mauvaise qualité du sommeil et l'insuffisance du temps de repos étaient liées à un mauvais état de santé psychologique et physique (Encadré 2).

On peut ajouter que, du fait qu'elles réduisent les sources potentielles de tensions, d'incompréhension et d'insatisfaction, les dispositions en matière de temps de travail prévisible et équitable sont propices à l'harmonie des relations employeur-employés.

Enfin, la durée du travail a une incidence sur la rémunération des travailleurs. La durée du travail non enregistrée et indéfinie peut empêcher les travailleurs

² La Directive de l'Union européenne sur le temps de travail, qui couvre tous les États membres de l'UE, souligne que "[l']amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique." Voir <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FR:NOT> pour consulter la directive en question.

³ Le lecteur souhaitera éventuellement consulter aussi Kodz, J., Davis, S., Strebler, M., Rick, J., Bates, P., Cummings, J., et Meager, N., *Working long hours: a review of evidence. Volume I – Main Report. Un résumé de cet ouvrage figure sur le site web de Institute for Employment Studies.* www.employment-studies.co.uk

Encadré 1: Constatations relatives au temps de travail tirées de certaines études par pays

Aux **Pays-Bas**, beaucoup de travailleurs domestiques résidents, d'après les informations recueillies, sont censés travailler à n'importe quelle heure et leur employeur leur a fréquemment demandé d'annuler ou de changer leur jour de congé (Galotti, 2009).

En **Espagne**, une étude a permis de constater qu'un certain nombre d'employeurs considéraient que les travailleurs résidents étaient disponibles à tout moment (Rodriguez, 2007).

Au **Royaume-Uni**, les études faites par Oxfam et Kalayaan sur les travailleurs migrants s'occupant de personnes âgées dans des ménages privés ont permis de constater que la durée du travail excessive sans pauses et/ou les pressions exercées pour qu'ils fassent des heures supplémentaires posaient un problème (Kalayaan et Oxfam, 2009; Gordolan et Lalani, 2009). Les travailleurs résidents du secteur des soins soulignaient que l'employeur escomptait que le responsable des soins soit disponible pour travailler à tout moment, souvent sans rémunération supplémentaire.

Dans l'État de New York, aux **États-Unis**, l'enquête menée par Domestic Workers' United en 2003-2004 (avant l'adoption du projet de loi sur les travailleurs domestiques en 2010) a permis de constater que 43 pour cent des travailleurs domestiques interrogés (dont 76 pour cent étaient des étrangers) travaillaient 50 heures ou plus par semaine, et 35 pour cent travaillaient 60 heures ou plus par semaine (Domestic Workers' United et DataCenter, 2006).

Au **Koweït**, d'après une enquête sur les travailleurs domestiques migrants réalisée en 2001, la durée du travail moyenne allait de 78 à 100 heures par semaine (Esim et Smith, 2004). Ce sont les femmes

de chambre et les gardiens qui avaient la semaine de travail moyenne la plus longue: environ 100 heures. Mais moins de 2 pour cent seulement des personnes interrogées recevaient une rémunération pour les heures supplémentaires.

À Calcutta, en **Inde**, une enquête réalisée sur la période allant de décembre 2006 à mars 2007 a permis d'observer que 69 pour cent des travailleurs à plein temps travaillaient de 8 à 9 heures par jour et 31 pour cent, de 9 à 12 heures. Les travailleurs à temps partiel qui étaient employés par un ou plusieurs ménages travaillaient relativement moins d'heures par jour, mais guère moins: 32 pour cent travaillaient de 1 à 5 heures; 52 pour cent, de 5 à 7 heures; 17 pour cent, de 7 à 9 heures (Kundu, 2008).

Au **Cambodge**, une étude portant sur 500 femmes et hommes employés comme travailleurs domestiques dans les villes de Phnom Penh et Siem Reap a montré que 60 pour cent travaillaient entre 9 et 16 heures par jour (Tous et coll., 2010). Environ 80 pour cent d'entre eux étaient des femmes qui avaient migré de zones rurales.

Dans les districts de Kampala, Lira, Iganga et Mbarara de l'**Ouganda**, une enquête sur les travailleurs domestiques adultes réalisée en 2005 a donné les résultats suivants: la durée du travail quotidienne était en moyenne de 12 à 14 heures; deux travailleurs sur dix n'avaient pas de pauses dans la journée, tandis que 40 pour cent avaient moins d'une heure pour se reposer; et 64 pour cent n'avaient aucun jour de congé (Platform for Labour Action, 2007). Plus des deux tiers prenaient leur service à 6 ou 7 heures et environ 60 pour cent arrêtaient de travailler entre 20 heures et minuit.

Encadré 2: Temps de travail, santé et sécurité, relation travail-famille et qualité du travail: Examen des travaux de recherche par le Health and Safety Laboratory

Fatigue: Tant en ce qui concerne les mesures subjectives que les mesures objectives de la fatigue (par ex., fatigue musculaire, sensorielle et cognitive), il existe un lien entre la fatigue et la longueur du temps de travail journalier et hebdomadaire, en raison du manque de sommeil et de l'insuffisance des pauses.

Santé psychologique et stress: D'après les résultats donnés par diverses mesures du stress et de la santé mentale, il existe une association entre la longueur du temps de travail et le stress ainsi que d'autres mauvais états de santé psychologique, y compris la dépression, l'anxiété et la confusion. Plusieurs facteurs, tels que l'insatisfaction au travail, la médiocrité de la rémunération ou l'insatisfaction concernant le salaire, le faible contrôle sur le travail, et les choix et préférences individuelles, sont susceptibles d'influer sur la mesure dans laquelle la longueur du temps de travail est une source de stress et de problèmes de santé mentale. Dans certains cas, c'est la perte du sommeil ou sa mauvaise qualité, plutôt que la longueur du temps de travail en soi, qui contribue au stress mental et à la dépression.

Santé physique: En raison du nombre insuffisant d'études, on manque d'éléments de preuve clairs au sujet des effets de la longueur du temps de travail sur l'état de santé physique. Cependant, il existe suffisamment d'éléments de preuve pour qu'on se préoccupe des effets potentiellement dommageables de la durée excessive du travail (plus de 48 à 50 heures par semaine). Des facteurs comme l'état de santé de base et le manque de sommeil peuvent renforcer ce lien.

Sécurité et accidents: Bien que la plupart des travaux de recherche sur la sécurité aient été axés sur la conduite et les professions médicales, il y a lieu d'être préoccupé par le lien entre le fait de travailler de longues heures et les accidents liés au travail. La fatigue, le manque de sommeil ainsi que l'âge, le niveau d'expérience et le manque de formation ont une incidence sur les effets négatifs.

Équilibre entre le travail et la vie de famille: Les heures irrégulières, le travail de nuit et l'absence de repos hebdomadaire entraînent des problèmes pour les individus chargés de famille. Chacun a besoin d'avoir des heures de travail prévisibles et des journées de repos hebdomadaires pour pouvoir s'organiser et s'occuper de ses problèmes personnels et familiaux.

Qualité du service et des prestations: Les employeurs, et pas uniquement les travailleurs, retirent des avantages dans la mesure où ils reçoivent une meilleure qualité de service lorsque des dispositions raisonnables en matière de durée du travail sont appliquées. L'examen mentionné précédemment réalisé par le Health and Safety Laboratory a permis de conclure que la plupart des éléments de preuve disponibles confirmaient la relation entre la longueur du temps de travail et la baisse de la qualité du travail, mesurée directement et indirectement. Cependant, la relation est complexe. La perte de sommeil, la fatigue, la motivation et les efforts déployés dans le travail peuvent influencer le lien entre la longueur du temps de travail et la mauvaise qualité du travail. Le fait de bénéficier de pauses peut améliorer la productivité et la prestation.

Source: White and Beswick, 2003.

de jouir de leurs droits élémentaires fondés sur le temps de travail, tels que les congés payés et les régimes de pensions. Cela signifie aussi que certaines heures de travail ne sont pas rémunérées. Pour les travailleurs qui sont employés par intermittence ou pour un petit nombre d'heures par un ou plusieurs employeurs, cette durée du travail irrégulière et courte se traduit par un flux de rémunération inégal et précaire.

3. Questions essentielles

Exclusion de la réglementation relative à la durée du travail

Environ la moitié des 71 pays dont la législation nationale a fait l'objet d'une enquête réalisée par le Programme des conditions de travail et d'emploi de l'OIT en 2009 n'imposaient pas de limite obligatoire à la durée du travail normale pour les travailleurs domestiques (OIT, 2009).

Lorsqu'une telle limite avait été précisée, la plus courante était 40 heures par semaine, ce qui était le cas dans seulement un peu plus de 20 pour cent des pays. Environ 15 pour cent avaient fixé une limite intermédiaire de 41 à 47 heures par semaine, dans quatre cas, cette limite était fixée à 48 heures et dans cinq cas, elle était supérieure à 48 heures.

Dans la comparaison des normes relatives au temps de travail qui étaient généralement applicables aux salariés et des limites de la durée du travail applicables aux travailleurs domestiques, les données tirées des pays visés par l'enquête montrent que les travailleurs domestiques étaient habituellement assujettis à des limites moins protectrices.

Besoins et attentes des employeurs/ménages en matière de flexibilité

Le principal argument contre la réglementation du temps de travail des travailleurs domestiques est que ce travail diffère de la notion d'emploi classique. Le travail domestique se déroule dans des demeures privées et répond aux besoins des ménages. Même si certains de ces besoins peuvent être prévus et planifiés, comme la préparation des repas, le ménage et le repassage, d'autres besoins et les cas d'urgence, comme ceux qui

concernent les jeunes enfants, les personnes malades et les personnes âgées, sont variables et imprévisibles.

Au *Royaume-Uni*, par exemple, la Home Care Association, dans sa déclaration de principe sur la manière de gérer le temps de travail dans le cadre des services de soins donnés par les domestiques résidents, a souligné l'avantage offert par la flexibilité du temps de travail dans ce modèle: "Un avantage essentiel des soins donnés par les travailleurs résidents est la capacité de faire preuve de flexibilité par rapport aux activités et c'est un service plus réactif que ceux qui sont commandés sur une base habituelle et planifiée à l'avance, pour lesquels les prestataires de soins ont pour mission contractuelle de se rendre périodiquement chez l'utilisateur des services..." (UKHCA, 2007). L'UKHCA a donc fait valoir que, de par sa nature, le travail fourni par les prestataires de soins résidant chez l'employeur n'était pas visé par les limites applicables à la durée du travail et le nombre minimum de périodes de repos prévus dans la réglementation de 1998 sur le temps de travail au *Royaume-Uni*⁴.

Un autre exemple est fourni par les délibérations de la Commission des projets de loi qui se sont déroulées en 2009-2010 à propos du projet de loi sur le salaire minimum dans la Région administrative spéciale de *Hong Kong*, qui portaient sur la question de savoir si les travailleurs domestiques résidents devraient ou non être couverts par le salaire minimum légal. Une des raisons avancées pour décider finalement de les écarter était le "modèle particulier" de leur travail, qui a été décrit comme suit: "présence 24 heures sur 24 et fourniture de services à la demande attendues des travailleurs domestiques résidents,... Il est bien connu que les tâches domestiques sont diverses et peuvent varier du matin au soir, en fonction des besoins dominants de l'employeur et des membres de sa famille. Étant donné que le salaire minimum proposé serait calculé sur une base horaire, il serait impossible de déterminer le nombre d'heures réellement travaillées de manière à fixer le salaire versé"⁵.

Néanmoins, il y a beaucoup de travailleurs domestiques qui exécutent des travaux qui se déroulent sur quelques heures par jour ou par semaine, qui consistent en des tâches bien définies ou suivent des horaires de travail fixes. Cela signifie que la flexibilité du temps de travail n'est pas une caractéristique inhérente au travail domestique. Certaines fonctions et situations exigent de la flexibilité, tandis que d'autres, non.

⁴ Voir la réglementation 20. <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>

⁵ Legislative Council Brief. Minimum Wage Bill, http://www.legco.gov.hk/yr08-09/english/bills/brief/b24_brf.pdf p.5.

Préoccupations concernant le coût élevé de l'embauche de travailleurs domestiques

Si au lieu du versement d'une somme forfaitaire pour un nombre d'heures indéfini, les heures effectivement travaillées étaient comptabilisées et entièrement rémunérées, l'embauche de travailleurs domestiques pourrait devenir inabordable pour les ménages qui dépendent d'eux, ce qui entraînerait des conséquences négatives pour les employeurs et les travailleurs. Par exemple, les mères célibataires ou les travailleurs adultes des ménages à revenu faible ou moyen pourraient se retirer du marché du travail rémunéré afin de s'occuper des personnes à leur charge et de leur foyer, ce qui pourrait entraîner une baisse de la demande (donc moins de possibilités d'emploi) pour les travailleurs domestiques.

Cette affirmation semble raisonnable et cela vaut la peine de l'examiner de plus près. Le coût de main-d'œuvre auquel les ménages cesseraient d'embaucher des travailleurs domestiques peut dépendre de plusieurs facteurs, notamment le niveau de revenu, l'âge des enfants et le rapport inactifs-actifs des ménages qui embauchent. Il est aussi possible que les employeurs réorganisent plus efficacement les tâches des travailleurs domestiques si ce travail était plus onéreux. Les données provenant d'*Afrique du Sud*, où une réglementation relative au temps de travail et au salaire minimum a été établie en 2002, montrent que le nombre de travailleurs domestiques n'a pas baissé et que l'incidence des longues heures de travail a diminué (Encadré 3).

Protéger les droits de la partie subordonnée

Du point de vue de la justice sociale, les besoins et les intérêts des travailleurs domestiques exigent une égale attention. Les normes légales, et donc la protection conférée par l'État, sont d'une importance capitale pour les travailleurs qui disposent d'un pouvoir de négociation limité, sont les moins aptes à négocier de meilleures conditions d'emploi et sont vulnérables aux pressions intenses qui s'exercent sur eux pour qu'ils travaillent en prenant peu, voire pas du tout, de repos (Blackett, 1998).

Encadré 3: Caractéristiques de la durée du travail en Afrique du Sud avant et après la Décision sectorielle 7

L'analyse de Garlick et Woolard des données tirées d'une enquête de main-d'œuvre sur les travailleurs domestiques et les agents d'entretien réalisée sur la période allant de 2000 à 2007 montre que la proportion des travailleurs domestiques et des agents d'entretien par rapport à la main-d'œuvre totale est demeurée assez constante, à environ 3 pour cent sur cette période, les nombres ont baissé entre 2000 et 2005, mais ils ont augmenté en 2006 et 2007. Cependant, l'incidence des longues heures de travail a diminué. Le pourcentage de travailleurs domestiques qui ont indiqué qu'ils travaillaient "habituellement" plus de 45 heures par semaine (le plafond légal de la durée du travail prévu par la Décision sectorielle 7 en **Afrique du Sud**) a baissé, passant de 35 pour cent en 2000 à 19 pour cent en 2007. L'analyse de l'enquête sur la main-d'œuvre de février 2002 et septembre 2004 faite par Budlender montre qu'une plus forte proportion de travailleurs domestiques employés dans des ménages privés ont indiqué travailler 27 heures ou moins sur une base régulière en 2004, par rapport à 2002, soit 21 pour cent contre 17 pour cent, alors même qu'un taux de salaire minimum horaire plus élevé avait été fixé pour le travail régulier de moins de 27 heures que pour le travail exécuté sur un plus grand nombre d'heures.

Source: Ces études ont été citées par Budlender (2010): 1) Garlick, J. et Woolard, I., "Some notes on what the LFS tells us about domestic worker employment and wages", manuscrit non publié, septembre 2008. Garlick et Woolard n'ont examiné que les travailleurs domestiques et les agents d'entretien, à savoir le code de profession 9131 de la CIP 88, qui est une catégorie plus étroite que celle qui correspond à la définition donnée par l'OIT, car elle n'englobe pas les jardiniers, par exemple. 2) Bullender, D., "The impact of the sectoral determination for the domestic worker sector: Evidence from the labour force survey and other sources", document établi pour le Département du travail, juillet 2005.

Incontestablement, il y a beaucoup d'employeurs qui traitent leurs travailleurs domestiques avec équité et humanité. Cependant, l'absence de normes légales rend les conditions de travail des travailleurs domestiques dépendantes de la bonne volonté des membres du

ménage. Les relations personnelles qui se développent entre les employeurs et les travailleurs domestiques dans l'intimité familiale renforcent ce rapport de dépendance et de gratuité.

Les travailleurs domestiques sont la partie faible dans une relation de travail pour plusieurs raisons (Note d'Information sur le Travail Domestique n°1, 2011). Tout d'abord, du fait de la nature de leur lieu de travail, ils se trouvent dans une situation vulnérable vis-à-vis de leur employeur: ils sont généralement isolés des autres travailleurs et dans une étroite proximité physique et émotionnelle avec leurs employeurs. Dans certains pays, les travailleurs étrangers ne sont pas libres de quitter le domicile de leurs employeurs. Par ailleurs, le niveau d'organisation des travailleurs domestiques est très bas. Deuxièmement, le travail domestique est souvent peu considéré dans la société, compte tenu de son lien historique avec l'esclavage et la servitude, du fait qu'il est généralement accompli par des migrants provenant de zones rurales ou de régions/pays étrangers pauvres, ou encore d'une classe sociale inférieure, et du fait qu'il peut comporter des tâches considérées par les employeurs comme des travaux manuels "sales" et ne nécessitant pas de qualifications. La stratification et la discrimination sociales fondées sur le sexe, la race, l'ethnicité, la condition d'indigène, la caste et la nationalité placent les travailleurs domestiques en situation désavantageuse dans le cadre d'une relation contractuelle. Troisièmement, dans le cas des travailleurs domestiques migrants, leur statut temporaire pour ce qui est de l'emploi et de la résidence, les restrictions imposées à ceux qui veulent changer d'emploi et d'employeur, la méconnaissance de la législation locale et leurs ressources limitées ne leur offrent pas beaucoup d'options de repli.

4. Approches nationales au niveau de la réglementation: les éventuels moyens de progresser

Réglementer le temps de travail dans le travail domestique est une tâche véritablement complexe en raison de l'hétérogénéité de cette activité, des besoins des ménages et du fait qu'il peut donner lieu à l'exécution

de tâches en dehors des "heures normales" de travail. En dépit de la complexité de ces questions, il y a des États qui réglementent les dispositions relatives à la durée du travail dans le travail domestique. Les exemples de mesures réglementaires présentées ci-après montrent que pour accorder une protection aux travailleurs domestiques en ce qui concerne le temps de travail, il faut souvent conjuguer un ensemble de normes d'une manière créative et innovante.

Établir les heures de travail normales: limite hebdomadaire et/ou journalière

Une approche possible consiste à établir uniquement le nombre total d'heures travaillées par semaine:

- En France, la *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur*, (Étendue par arrêté du 2 mars 2000, JO du 11 mars 2000), article 15 a), fixe les heures hebdomadaires normales pour les travailleurs domestiques à 40 heures par semaine, à temps complet.
- Au Portugal, le *Contrato de Trabalho Doméstico*, DL 235/92, DE 24-10, article 13 1) et 3), fixe les heures hebdomadaires totales pour les travailleurs domestiques à 44 heures par semaine, et en outre, pour déterminer le respect de cette limite, il autorise à prendre une moyenne calculée sur différentes semaines.

D'autres États fixent des limites pour les heures journalières et les heures hebdomadaires:

- En Uruguay, la *Ley No. 18.065*, article 2, établit la limite journalière à 8 heures et la limite hebdomadaire à 44 heures.
- En Afrique du Sud, la *Sectoral Determination Act 7* interdit aux employeurs de demander à leurs travailleurs domestiques de travailler plus de 45 heures par semaine, ou de les autoriser à dépasser cette limite; et, si le travailleur travaille 5 jours ou moins par semaine, il ne doit pas dépasser 9 heures par jour, ou encore s'il travaille plus de 5 jours dans une semaine, il ne doit pas dépasser 8 heures par jour⁶.

⁶ En Afrique du Sud, la *Loi sur les conditions d'emploi de base (BCEA)*, promulguée en 1993, offre une protection de base à tous les employés, y compris les travailleurs domestiques, s'agissant des conditions de travail telles que la durée du travail, les congés et le licenciement, mais à l'exclusion du salaire minimum. La *Décision sectorielle 7*, publiée en 2002, contient des clauses visant toutes les questions relatives aux conditions d'emploi, y compris des dispositions tirées telles qu'elles de la BCEA.

Exceptions relatives à certains types de travail domestique

Il y a des États qui permettent de déroger à la durée normale prescrite pour certains types de travail domestique, souvent à condition que cette dérogation repose sur un accord entre les parties et que le nombre d'heures supplémentaires demeure limité.

- En *Autriche*, la *Loi fédérale régissant le travail domestique et les employés de maison*, article 7, prévoit un écart limité par rapport à la durée du travail normale, si cette disposition fait l'objet d'un accord écrit dans le contrat conclu entre les parties, pour certains types de travail domestique: lorsque le foyer de l'employeur compte des enfants âgés de moins de trois ans révolus, ou lorsque l'employeur lui-même ou d'autres membres du foyer sont handicapés au point de nécessiter des soins constants qui, sinon, ne seraient pas assurés. Toutefois, la loi limite la durée du travail en disposant que cet écart par rapport aux heures normales ne devrait pas avoir pour résultat que la durée du travail normale soit dépassée de plus de 18 heures sur une période de deux semaines consécutives. L'article 5 (5) de la loi dispose d'autre part que, si aucune période de repos compensatoire n'est accordée au cours des deux semaines calendaires suivantes pour ce dépassement de la durée du travail normale, une rémunération spéciale devrait être versée pour les heures supplémentaires, qui serait constituée de la rémunération horaire, majorée d'une somme calculée selon les taux minimums applicables.
- En *Finlande*, la *Loi sur l'emploi des travailleurs domestiques (951/1977)*, article 8, autorise à déroger à la durée du travail normale uniquement en cas d'urgence et dans des limites bien définies: lorsqu'un accident, une maladie soudaine ou autre événement similaire et imprévisible survenu dans le foyer de l'employeur a mis ou menace fortement de mettre en danger la vie, la santé ou les biens, les travailleurs pourraient être tenus d'exécuter des travaux d'urgence en dehors des heures de travail normales. À tout moment, les travaux d'urgence n'excédant pas 20 heures sont autorisés, sur une période n'excédant pas deux semaines. La loi exige aussi que les employeurs avisent immédiatement par écrit l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail de la prolongation des heures de travail, des circonstances, de l'ampleur et de la durée probable, et l'autorité a le droit de limiter ou de mettre fin aux travaux d'urgence après enquête.

Limitation et compensation des heures supplémentaires

Il serait moins utile de limiter la durée du travail journalière et/ou hebdomadaire si les heures supplémentaires n'étaient pas réglementées et rémunérées. Un aspect de la réglementation des heures supplémentaires est la fixation d'un plafond au nombre d'heures supplémentaires admissible. Le deuxième aspect est la méthode de compensation, qui pourrait prendre la forme du versement du salaire normal plus une prime, d'une période de repos ou de congé supplémentaire, ou d'une combinaison d'une somme d'argent et d'un congé.

- En *France*, la *convention collective nationale*, article 15 b) 3), limite les heures supplémentaires à 10 heures au maximum dans une même semaine et à une moyenne de 8 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. La compensation peut se faire sous la forme d'une somme d'argent ou d'un congé, selon un taux qui augmente en proportion du nombre d'heures travaillées, de sorte que la compensation inclurait une majoration de 25 pour cent pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 pour cent au-delà des 8 heures.
- En *Afrique du Sud*, la *Décision sectorielle 7*, article 11, précise que l'employeur ne peut pas exiger de l'employé qu'il fasse des heures supplémentaires sans son accord, et que celui-ci ne peut travailler plus de 12 heures dans une même journée, y compris les heures supplémentaires, ni faire plus de 15 heures supplémentaires sur une semaine, et que l'employeur ne peut pas non plus autoriser l'employé à dépasser ces limites. L'article 22 prévoit une compensation monétaire au taux de 1,5 fois le salaire ou, si les parties en conviennent, une combinaison de compensation monétaire et de congé. Dans ce dernier cas, l'employeur peut rémunérer le travail domestique à un taux qui ne peut être inférieur à celui du salaire ordinaire, plus au moins 30 minutes de repos rémunéré à taux plein pour chaque heure supplémentaire travaillée, ou bien accorder au travailleur au moins 90 minutes de repos rémunéré pour chaque heure supplémentaire travaillée.

Périodes de repos

Comme on l'a évoqué plus haut, des périodes de repos et une quantité de sommeil suffisante font une grande différence au plan de l'état de santé physique et mentale et de la qualité du travail d'un travailleur.

En *Irlande*, le *Recueil de directives pratiques pour la protection des personnes employées chez d'autres personnes* adopte pour les travailleurs domestiques les mêmes prescriptions en matière de repos périodique que celles qui sont applicables à tous les autres travailleurs et qui sont énoncées dans la Loi de 1997 sur l'organisation du temps de travail.

Les États qui ont des réglementations spéciales régissant le travail domestique établissent des dispositions spécifiques pour les périodes de repos, et, dans certains cas, autorisent des dérogations fondées sur un accord ou différencient les travailleurs résidents des travailleurs non-résidents.

- En *Uruguay*, la *Ley n° 18.065*, outre qu'elle fixe des limites à la durée du travail normale, établit les périodes de repos minimums – une pause d'une demi-heure à la mi-journée pour les travailleurs non-résidents, et de deux heures pour les travailleurs résidents, une période de repos hebdomadaire de 36 heures sans interruption, qui inclut toute la journée du dimanche, et pour les travailleurs résidents, au minimum une nuit de repos de neuf heures sans interruption.
- En *Afrique du Sud*, la *Sectoral Determination Act 7* dispose que tous les travailleurs domestiques ont droit à : une pause d'au moins une heure durant la journée pour les travailleurs qui travaillent cinq heures sans interruption, une période de repos journalière de 12 heures consécutives entre la fin du travail et le début du travail le lendemain, qui, par un accord écrit, peut être réduite à 10 heures pour les travailleurs résidents dont la pause pour les repas dure au moins trois heures; et une période de repos hebdomadaire de 36 heures consécutives, qui, par un accord mutuel, peut être convertie en 60 heures consécutives au minimum toutes les deux semaines.
- En *Autriche*, la *Loi fédérale régissant le travail domestique et les employés de maison* fixe la période de repos journalière minimum à 10 heures pour les travailleurs résidents et à 13 heures pour les non-résidents, mais dans les deux cas, elle devrait inclure la période allant de 21 heures à 6 heures le lendemain matin.

Périodes d'astreinte

C'est souvent la zone grise entre le travail et le repos. Dans certains États, la réglementation relative au temps de travail reconnaît que cette situation peut se produire et autorise donc une certaine flexibilité dans le temps de travail, tout en reconnaissant aussi le droit des travailleurs à une compensation appropriée et à une protection contre une durée du travail illimitée.

- En *France*, la *convention collective*, article 3, vise cette situation dans le cas des travailleurs chargés de la garde d'enfants, de personnes âgées ou de personnes handicapées. Tenu d'assurer une «présence responsable», le travailleur concerné peut utiliser ce temps pour lui-même mais doit demeurer vigilant et prêt à intervenir. Le nombre d'heures d'astreinte doit être précisé dans le contrat et ces heures doivent être rémunérées à un taux équivalent aux deux tiers du taux applicable aux heures de travail normales.
- En *Finlande*, la *Loi sur l'emploi des travailleurs domestiques*, telle qu'elle a été modifiée, à l'article 6, précise la manière de prendre en compte et de compenser ces heures d'astreinte (c'est-à-dire lorsqu'on est tenu de demeurer chez soi pour être disponible si l'on vous demande de venir travailler): une heure d'astreinte devrait être l'équivalent de la moitié d'une heure de travail.
- En *Afrique du Sud*, la *Décision sectorielle 7*, partie D, définit l'astreinte uniquement comme du travail de nuit, entre 20 heures et 6 heures le lendemain matin, quand un travailleur est tenu d'être sur son lieu de travail, qu'il peut être autorisé à se reposer ou à dormir, mais qu'il doit être disponible pour travailler, le cas échéant. La loi fixe néanmoins deux limites: l'employeur ne peut pas exiger d'un travailleur domestique qu'il soit présent et prêt à travailler plus de cinq fois par mois ou plus de 50 fois par an, et uniquement pour du travail qui doit être fait sans délai.

Encadré 4: Concevoir un régime applicable au temps de travail: principes essentiels suggérés

1. Reconnaissance par la loi de la valeur des soins à la personne prodigués par les travailleurs domestiques

C'est le point de départ de la réglementation du temps de travail dans le travail domestique. Les familles, la collectivité et les responsables politiques peuvent reconnaître la valeur du travail domestique dans leurs propos, mais cela n'intègre pas le travail domestique dans le champ des normes formelles. En offrant par leur activité des conditions qui permettent aux gens qui travaillent et aux familles en général d'avoir des enfants plus facilement et d'améliorer leur bien-être, les travailleurs domestiques apportent une contribution qui est comparable à divers titres à celle d'autres professions spécialisées dans les services de soins du secteur formel. Celles-ci sont réglementées d'une façon qui répond à des exigences similaires en matière de flexibilité du temps de travail.

2. Conciliation du travail et de la vie de famille pour les travailleurs domestiques

Outre la préservation de la santé, de la sécurité et de la productivité, la réglementation du temps de travail a un objectif central qui est de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée de tous les travailleurs. Dans le cas des travailleurs domestiques, il est nécessaire d'intervenir au niveau de la loi pour garantir que leur vie privée ne soit pas compromise par la nécessité de pourvoir aux besoins de la vie de famille de l'employeur. Même si les travailleurs domestiques sont embauchés pour exécuter des tâches qui sont

normalement accomplies par les membres de la famille, on ne peut pas confondre le travail domestique et les soins que donnent les parents, qui procèdent d'un ensemble différent de relations émotionnelles et de valeurs familiales.

3. Universalité

Tous les travailleurs ont droit à la protection de leur temps de travail. Dans le préambule de la Constitution de l'OIT, il est dit expressément ce qui suit: «... il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations...et... il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, ...» (OIT, 2001). Le droit de chaque individu à la limitation de la durée du travail, ainsi qu'au repos et aux loisirs est consacré dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

4. Unité de la législation relative au temps de travail

Les différents régimes réglementant le temps de travail, lorsqu'il en existe, devraient être cohérents et la meilleure manière de les concevoir est sous la forme d'un tout intégré. Les mesures légales visant le travail domestique ne devraient pas compromettre la protection ordinaire offerte par les lois ordinaires sur la durée du travail.

5. Flexibilité réglementée et «potentiel du temps de travail»

Les principaux avantages du modèle classique de temps de travail (c'est-à-dire 8 heures par jour, 40 à 48 heures par semaine) sont la régularité, la certitude et la préservation du temps consacré à la vie sociale et à la collectivité pour le travailleur. Pour permettre aux travailleurs domestiques de jouir des mêmes avantages, il est possible d'adopter une approche fondée sur les «flexibilités compatibles». Cette approche tient compte du fait que l'employeur a besoin de la présence du travailleur domestique en cas d'urgence, et garantit parallèlement que le travailleur pourra faire ce qu'il faut en cas d'imprévu dans sa vie de famille et concernant ses autres responsabilités. Cette approche est rendue possible par des politiques qui permettent aux travailleurs, au niveau individuel, d'avoir un contrôle sur leurs heures de travail.

6. Équilibre des cadres réglementaires

Il existe deux types généraux de techniques de réglementation qui peuvent être utilisés pour réglementer la durée du travail: la réglementation par la loi ou les normes négociées collectivement. La négociation collective dans le travail domestique est généralement peu développée en raison du contexte professionnel, et notamment du fait que les travailleurs domestiques sont très isolés dans les foyers privés de leurs employeurs et que les deux parties n'ont guère de possibilités en matière de représentation organisée. Cette situation d'emploi précaire et dispersé place les travailleurs domestiques en position de faiblesse pour négocier individuellement avec leur employeur. La réglementation au niveau de la loi devient donc nécessaire.

7. Objet de la réglementation

Le principe général veut que les normes légales, surtout celles qui sont élaborées au niveau international, soient censées couvrir une catégorie de travailleurs dont le

pouvoir de négociation est limité. Par conséquent, ce sont les travailleurs les plus vulnérables qui devraient faire l'objet de la réglementation du temps de travail dans le travail domestique – ceux dont le pouvoir de négociation est le plus faible et qui sont les plus susceptibles de subir d'intenses pressions pour qu'ils assument de longues heures de travail néfastes pour leur santé ou leur vie de famille.

8. Réglementation innovante: régimes dynamiques et réactifs

Au regard de la complexité du monde du travail réel, les cadres réglementaires applicables aux travailleurs domestiques devraient être dynamiques et pouvoir être testés d'une manière empirique et faire l'objet de réformes progressives. Les normes pourront être périodiquement évaluées. Les intervenants au niveau de la politique pourront souhaiter encourager l'étude systématique des processus de mise en œuvre de telle ou telle loi régissant les travailleurs domestiques en vue de déterminer les bonnes pratiques.

9. Les lois relatives au temps de travail dans leur environnement politique

Les régimes réglementaires relatifs au temps de travail devraient être élaborés d'une manière qui tienne soigneusement compte du contexte politique qui les définit et les étaye. Ces cadres de politique comprennent les politiques relatives aux autres aspects du travail domestique, à l'équilibre entre le travail et la vie de famille, au soutien de l'état pour l'éducation des enfants, aux soins donnés aux personnes âgées et aux soins de santé, ainsi qu'à l'immigration et l'emploi des travailleurs étrangers, et d'autres politiques.

Pour de plus amples informations: McCann, D. et Murray, J. (2010)

Garantir le respect des normes applicables à la durée du travail

La première disposition – et la plus élémentaire – pour garantir le respect des normes applicables à la durée du travail est un contrat de travail écrit entre l'employeur et le travailleur domestique. Un contrat définit les paramètres – par ex. les heures de travail, le salaire – de l'emploi d'une manière tout à fait transparente et confère un caractère formel à la transaction d'emploi. Cette disposition peut être complétée par d'autres mesures, comme la promotion de contrats-types dans une langue que les travailleurs domestiques et l'employeur comprennent. Des contrats écrits normalisés sont habituellement requis par les législations nationales pour embaucher des travailleurs migrants étrangers ou bien en vertu d'accords bilatéraux et de mémorandums d'accord conclus entre les pays d'origine et les pays de destination. En *Afrique du Sud*, la Décision sectorielle 7 prescrit aux employeurs de travailleurs domestiques de communiquer à ces derniers les conditions détaillées de leur emploi par écrit. En *France*, la convention collective exige que le contrat soit écrit, et fournit un contrat-type.

Il est nécessaire que le travailleur et l'employeur tiennent un décompte des heures travaillées pour un calcul exact de la rémunération, y compris la compensation des heures supplémentaires et des heures de présence obligatoire.

Enfin, il est indispensable que le travailleur et l'employeur connaissent la réglementation en vigueur. L'État de New York attache une énorme importance à la diffusion de l'information auprès des travailleurs domestiques et des employeurs sur leurs droits et obligations au titre de la Déclaration des droits des travailleurs domestiques récemment promulguée (Département du travail de l'État de New York, 2010). La stratégie de l'administration en matière de communication consiste à utiliser des matériels simples et clairs, à travailler en étroite collaboration avec les groupes et organismes locaux et à employer des moyens de communication variés.

5. Points à prendre en considération lorsqu'on élabore un régime applicable au temps de travail

Au regard des questions et problèmes évoqués dans les sections précédentes, comment devrait-on réglementer le temps de travail dans le travail domestique? Quelles

sont les approches qui tiennent compte des besoins des ménages employant des travailleurs domestiques tout en octroyant à ces derniers une protection adéquate? Comment les travailleurs domestiques peuvent-ils tirer profit d'un modèle normalisé pour la durée du travail, c'est-à-dire qui garantisse la certitude, la régularité et un temps de repos, ainsi que du temps à consacrer à leur famille et à leurs activités sociales en quantité suffisante, d'une manière qui soit compatible avec les besoins de la famille de leur employeur?

McCann et Murray (2010, 13-19), sur la base de leur évaluation des questions relatives au temps de travail dans le travail domestique, proposent un certain nombre d'éléments essentiels à prendre en considération lorsqu'on élabore un régime légal en la matière (Encadré 4).

Références

- Blackett, A. (1998): *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, document de travail n° 2 du Programme du droit du travail et des relations professionnelles (Genève, OIT).
- Budlender, D. (2010): *Decent work for domestic workers*. Étude pour le compte de SERVICES Sector Education and Training Institute (Afrique du Sud, CASE).
- Domestic Workers' United and Data Center (2006): *Home is Where the Work Is: Inside New York's Domestic Work Industry*, <http://www.datacenter.org/home-is-where-the-work-is/>
- Esim, S. et Smith, M. (dir. pub.) (2004): *Gender and Migration in Arab States. The case of domestic workers* (Beyrouth, OIT).
- Galotti, M. (2009): *The gender dimension of domestic work in Western Europe*, Cahiers de migrations internationales n° 96 (Genève, OIT).
- Gordolan, L. et Lalani, M. (2009): *Care and immigration. Migrant care workers in private households* (Oxford, KALAYAAN et COMPAS). http://www.compas.ox.ac.uk/fileadmin/files/pdfs/Non_WP_pdfs/Reports_and_Other_Publications/Kalayaan%20Care%20and%20Immigration%20Report%20280909%20eversion.pdf
- Kalayaan et Oxfam (2009): *Who cares?*, note d'information d'Oxfam. http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/trade/downloads/bp_ukpp_who_cares.pdf

Kundu, A. (2008): *Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata*, MPRA document n° 7636, Munich Personal RePEc Archive, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/7637/>

McCann, D. et Murray, J. (2010): *The legal regulation of working time in domestic work*, Série sur les conditions de travail et d'emploi n° 27 (Genève, OIT).

Menon, S. (2010): "Anecdotes from the life of domestic workers in Delhi and in defense of Sumari's rights", Labour File, vol. 8, n° 1-3.

New York State Department of Labor (2010): *Report on outreach efforts for domestic workers legislation* (New York State). http://www.labor.state.ny.us/sites/legal/laws/pdf_word_docs/Report%20to%20the%20Governor%20--%20Outreach%20DW.pdf

OIT (2011): *La rémunération dans le travail domestique*, Note d'information de TRAVAIL sur le Travail Domestique n° 1 (Genève).

___ (2009): *Travail décent pour les travailleurs domestiques*. Rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99e session 2010 (Genève).

___ (2005): *Hours of work. From fixed to flexible?* (Genève).

___ (2004): *Working time and health*, Notice d'information n° WT-1, Programmes des conditions de travail et d'emploi (Genève).

Platform for Labour Action (2007): *Adult domestic workers in Uganda. An analysis of human rights and social injustice* (Kampala, Fountain Publishers Ltd.).

Rodriguez, E.G. (2007): "The 'hidden side' of the new economy – On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy", *Frontiers*, vol. 28, n°3.

Stefoni, C. E. (2009): „Migración, género y servicio doméstico: Mujeres peruanas en Chile“ Valenzuela et Mora (dir. pub.): *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente* (Chili, OIT).

Tous, S., Veasna, N. et Cormaci, S. (2010): *Study on living and working conditions of domestic workers in Cambodia* (Bangkok, OIT).

UKHCA (2007): *Managing working time in live-in care. A UKHCA position statement*, Version 1, juillet 2007. <http://www.ukhca.co.uk/pdfs/PSmanagingworkingtimeinliveincare.pdf>

White, J., Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Health and Safety Laboratory).

Législations et réglementations nationales citées:

Afrique du Sud: Sectoral Determination Act 7 <http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>

Afrique du Sud: Basic Conditions Employment Act - <http://www.info.gov.za/view/DownloadFileAction?id=70820>

Autriche: Loi fédérale régissant le travail domestique et les employés de maison - http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erv/ERV_1962_235/ERV_1962_235.pdf

État de New York, États-Unis: Domestic Workers' Bill of Rights - <http://www.labor.state.ny.us/sites/legal/laws/domestic-workers-bill-of-rights.page>

Finlande: Loi sur l'emploi des travailleurs domestiques (951/1977) - <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E9770951.PDF>

France: Convention collective nationale des salariés du particulier employeur, (Étendue par arrêté du 2 mars 2000, JO du 11 mars 2000) - <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>

Irlande: Recueil de directives pratiques pour la protection des personnes employées chez d'autres personnes - <http://www.lrc.ie/documents/publications/codes/10PersonsEmployedinHomes.pdf>

Portugal: Contrato de Trabalho Doméstico, DL 235/92, DE 24-10 - <http://www.dre.pt/pdf1sdip/1992/10/246a00/49464951.PDF>

Royaume-Uni: Working Time Regulations 1998 - <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>

Union européenne: Directive de l'Union européenne sur le temps de travail - http://www.hse.gov.uk/research/hsl_pdf/2003/hsl03-02.pdf.

Uruguay: Ley n°18.065 - <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>

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

La deuxième note d’information a été rédigée par par Amelita King Dejardin, Conseillère Technique Principale, Programme des Conditions de Travail et d’Emploi (TRAVAIL).

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

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

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



GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère des Affaires étrangères

Direction de la coopération
au développement