



Organisation
internationale
du Travail



TRAVAIL DOMESTIQUE

NOTE D'INFORMATION

7

Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur

1. Introduction

Les travailleurs domestiques logés chez leur employeur fournissent des services ménagers et des soins particulièrement importants aux familles dans le monde entier. Étant donné qu'ils vivent et travaillent au sein du ménage durant de nombreuses années avec leurs employeurs, la probabilité de tisser des liens étroits ces derniers est réelle. Cependant, le fait de vivre chez leur employeur a également pour conséquence que ces travailleurs travaillent en moyenne un nombre d'heures quotidiennes et hebdomadaires bien plus élevé que pour presque toutes les autres catégories de travailleurs. Dans certains cas, l'isolement des travailleurs domestiques dans le foyer signifie qu'ils sont censés être disponibles pour travailler constamment, avec très peu de repos. Le fait de travailler sur une durée excessivement longue avec très peu de repos a des effets bien documentés sur la santé et constitue une violation du droit humain «au repos et aux loisirs et notamment à une limitation

raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.» (DUDH, article 24)

L'amélioration de l'organisation du temps de travail des travailleurs domestiques est donc un volet essentiel de la réalisation du travail décent pour ces travailleurs; or il s'agit probablement d'une des politiques les plus difficiles à traduire dans la réglementation, à appliquer dans la pratique et à faire respecter dans le secteur. Même dans les pays dotés d'une réglementation du temps de travail, des stratégies inadéquates pour la faire respecter, le caractère privé du foyer, le fait que les travailleurs domestiques et leurs employeurs réalisent mal que le travail domestique est un travail réel, et le manque de reconnaissance de la pénibilité émotionnelle et physique de cette profession sont autant d'éléments qui font obstacle à la formalisation, à l'amélioration des conditions de travail et à la mise en œuvre des droits des travailleurs domestiques.

2. Qu'est-ce que le travail domestique avec logement chez l'employeur?

Le travail domestique avec logement chez l'employeur est sans doute l'une des plus anciennes professions pour les femmes dans la plupart des pays du monde entier. Traditionnellement, ce type de travail a souvent été une «profession de toute une vie», ce qui signifie que les travailleurs domestiques commencent à travailler auprès d'une famille lorsqu'ils sont très jeunes, et demeurent

avec elle durant toute leur vie (Laslett, 1965). Même si les coutumes varient selon les régions, les services fournis par les travailleurs domestiques chez leur employeur demeurent les mêmes: faire la cuisine, faire le ménage, s'occuper des enfants, des personnes âgées ou handicapées, et d'une manière générale répondre aux besoins et aux demandes de leurs employeurs.



Parfois, le travail domestique avec logement chez l'employeur peut être la forme d'emploi domestique préférée du travailleur domestique ou de l'employeur¹. Aux yeux du chef de ménage, le fait d'avoir un travailleur domestique logé chez soi est souvent perçu comme la jouissance du luxe d'avoir un service assuré en permanence. Outre les services ménagers, certains employeurs ont des besoins de soins à la personne, par exemple pour les enfants et les personnes âgées ou handicapées vivant dans le ménage qui ont besoin qu'on veille sur eux. Un travailleur domestique logé chez l'employeur est souvent l'option de prédilection, surtout pour les personnes âgées ou handicapées qui ont besoin d'une aide pour vivre car cela leur assure au mieux leur liberté de mouvement et leur indépendance.

Lorsqu'on leur donne le choix, les travailleurs domestiques peuvent aussi considérer le fait de vivre au sein du ménage pour lequel ils travaillent comme un avantage, qui les dispense de devoir chercher un logement ailleurs.

Dans certains cas, les conditions de vie qu'ils peuvent trouver chez leur employeur sont meilleures qu'ailleurs. En outre, beaucoup de femmes migrantes – qu'il s'agisse de migration interne ou transfrontières – qui trouvent un emploi comme travailleuses domestiques estiment commode de vivre dans les locaux du chef de ménage, ce qui les libère de la difficile tâche de trouver un logement adéquat et abordable en territoire étranger². Toutefois, le fait d'être logé par l'employeur cesse d'être un avantage si une part trop importante du salaire du travailleur domestique est déduite en échange du logement; s'ils sont censés travailler sans bénéficier d'un repos suffisant; si les conditions de vie sont inadéquates; ou si leur droit à une vie privée et à la liberté de mouvement n'est pas respecté. Les travailleurs domestiques logés chez leur employeur sont aussi confrontés à des difficultés supplémentaires s'ils sont congédiés ou s'ils doivent fuir un employeur qui les exploite ou qui abuse d'eux, car ils deviennent alors à la fois sans-abris et chômeurs.

3. Profil et nombres de travailleurs domestiques logés chez l'employeur

Aujourd'hui encore, les travailleurs domestiques sont généralement jeunes. Les estimations montrent qu'environ la moitié des travailleuses domestiques sont en âge d'avoir un enfant, sont susceptibles d'avoir de jeunes enfants, ou tombent enceintes (BIT, 2013a). En Uruguay, la moitié de l'ensemble des travailleurs domestiques en 2010 étaient dans la tranche d'âge de 14 à 44 ans (Encuesta Continua de Hogares, 2010), et au Viet Nam, 52 pour cent des travailleurs domestiques sont âgés de 15 à 39 ans (Enquête sur la population active, 2009).

Du fait qu'ils n'ont habituellement pas encore de responsabilités familiales et qu'ils peuvent donc assurer plus facilement les longues heures de travail qu'attendent les employeurs, les jeunes se groupaient généralement dans le travail domestique avec logement chez l'employeur. Cependant, dans certaines régions, le travail domestique en tant que secteur est «en voie de vieillissement». Dans la plupart des pays, par exemple, l'âge moyen des travailleurs domestiques en 2011 était de 40 ans. Ce vieillissement a été mis au compte d'un relèvement du nombre moyen d'années de scolarisation, et du fait qu'un plus grand nombre d'autres options d'emploi s'offrent aux jeunes (BIT, 2012).

Les travailleurs domestiques logés chez leur employeur sont aussi fréquemment des femmes qui migrent à partir de zones rurales ou de l'étranger, à la recherche d'un emploi pour subvenir aux besoins de leur famille qu'elles laissent derrière elles. Éloignées de leurs responsabilités familiales, elles sont aussi considérées comme «libres» de travailler de longues heures chez les autres, et il se peut aussi qu'elles considèrent initialement le fait de vivre chez l'employeur comme un avantage.

Même s'il est moins courant de nos jours qu'autrefois à peu près partout, le travail domestique avec logement chez l'employeur continue d'exister. Aux Philippines, les travailleurs domestiques logés chez l'employeur représentent un tiers de l'ensemble des travailleurs domestiques (BIT, 2011a). En Indonésie, 1 travailleur domestique sur 10 vit chez son employeur (Tijdens et van Klaveren, 2011), tandis que les données tirées des sondages réalisés aux États-Unis (2011) ont permis de constater que 11% des travailleurs domestiques vivaient chez leur employeur (enquête NDWA). En Amérique latine, les statistiques montrent que relativement moins de ménages emploient des travailleurs domestiques logés chez l'employeur par rapport à ceux qui vivent à

¹ Même si les membres du ménage sont habituellement les employeurs, ce n'est pas toujours le cas: parfois, l'employeur est une agence ou un organisme qui met les travailleurs à la disposition du ménage. Aux fins du présent document, le terme «employeur» désignera le chef de ménage.

² Cependant, il faut aussi noter que dans bien des cas, les dispositions prévoyant un logement chez l'employeur sont la seule option pour les travailleurs domestiques issus de la migration internationale en vertu des règles et réglementations régissant leur entrée et leur séjour dans le pays où ils sont employés.

l'extérieur (Los Medios y Mercados de Latinoamérica 1998, Audits et enquêtes à l'échelle mondiale).

En tant que secteur, le travail domestique a fortement augmenté sur les 15 dernières années, le nombre total de travailleurs domestiques passant de 33,2 millions en 1995 à 52,6 millions en 2010, soit une augmentation de 19 millions d'individus à l'échelle mondiale (BIT, 2013b). Mais si la part des travailleurs domestiques dans l'emploi total a augmenté, les travailleurs domestiques logés chez l'employeur sont apparemment en baisse. Aux Philippines, leur proportion est passée de 39 pour cent en 2004 à 30 pour cent en 2010 (BIT, 2011a). En Amérique latine également, le secteur semble s'être progressivement «modernisé», avec proportionnellement plus de travailleurs domestiques non logés chez l'employeur que le contraire (Valenzuela et Mora, 2009). Tel est le cas en Bolivie, où la part des travailleurs domestiques logés chez l'employeur dans les zones urbaines a baissé, passant de 31 pour cent en 2001 à 22 pour cent en 2007 (Encuesta de Hogares 2007). En outre, avec la croissance des économies nationales et l'apparition d'un plus grand nombre de possibilités d'emploi pour les ressortissantes du pays, le travail domestique avec logement chez l'employeur est accompli par des immigrantes à la recherche d'un emploi.

La baisse du travail domestique avec logement chez l'employeur pourrait être une indication de divers changements socioéconomiques: une diminution de la capacité ou de la volonté des employeurs de payer pour un travailleur domestique à domicile à plein temps; une réduction de l'espace que les employeurs peuvent consacrer au logement d'un travailleur domestique; un partage plus égal des tâches ménagères entre les femmes et les hommes; ou bien une évolution d'ordre culturel indiquant que le statut de l'individu n'est plus déterminé par le nombre de travailleurs domestiques à domicile qu'il emploie. Une autre raison possible est qu'on

ne juge plus qu'un service à domicile en permanence soit nécessaire au bon fonctionnement du ménage.

Mais si le travail domestique avec logement chez l'employeur semble en voie de diminution dans certains pays, il demeure une importante forme d'emploi chez les femmes et les jeunes dont les revenus sont faibles et, en raison du vieillissement de la population dans la plus grande partie du monde, il constitue une profession pour laquelle la demande devrait se maintenir. De fait, selon les estimations des Nations Unies, le nombre d'individus dans le monde âgés de 60 ans ou plus a doublé sur les 30 dernières années, et d'après les projections, il devrait doubler encore d'ici à 2050. À ce moment-là, les personnes âgées seront en principe plus nombreuses que les enfants âgés de 0 à 14 ans. (Nations Unies, 2009) Parallèlement, les ménages plurigénérationnels deviennent moins courants dans le monde entier, ce qui veut dire que de plus en plus de personnes âgées vivent seules. Un récent rapport d'Eurofound a constaté que s'il y avait une tendance croissante en faveur des soins donnés dans le cadre de la communauté, les soins à domicile restaient l'option préférée de beaucoup de personnes en raison de leurs coûts moins élevés, de la plus grande indépendance qu'ils autorisent et du potentiel des technologies d'assistance à l'autonomie à domicile. (Eurofound, 2013)

À ce titre, à mesure que la population vieillit, surtout dans les pays où il y a peu de services de soins adéquats et abordables fournis par des établissements communautaires, la demande de services de soins à domicile permanents – à savoir le travail domestique avec logement chez l'employeur – devrait se maintenir. Par conséquent, il demeure pertinent de veiller à ce que les travailleurs domestiques logés chez l'employeur bénéficient de protections efficaces.

4. Questions essentielles concernant le temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur:

Du simple fait qu'ils vivent sur leur lieu de travail, les travailleurs domestiques sont confrontés à des difficultés spécifiques quand il s'agit de limiter leur temps de travail et de donner effet à leurs droits au travail, qui ne sont pas courantes dans les autres secteurs. En ce sens, le travail

domestique avec logement chez l'employeur est une profession présentant des caractéristiques particulières qu'il faut considérer avec une attention particulière. McCann et Murray ont récapitulé les préoccupations des travailleurs domestiques en général concernant le temps

de travail. L'encadré 1 présente une version adaptée de cette liste, comprenant uniquement les préoccupations relatives au temps de travail propres aux travailleurs domestiques logés chez l'employeur.

Longues heures

Selon les récentes estimations du BIT, les travailleurs domestiques figurent généralement parmi ceux pour lesquels la durée du travail est la plus longue et les horaires sont les plus imprévisibles (BIT, 2013b). Parmi les travailleurs domestiques, ceux qui sont logés sont particulièrement vulnérables en la matière parce qu'ils habitent chez leur employeur, dont on peut soutenir que s'il a engagé un travailleur domestique à domicile, c'est précisément parce que ces dispositions rendent celui-ci plus facilement disponible quasiment en permanence. Par conséquent, pour les seuls travailleurs domestiques logés chez l'employeur, la durée du travail hebdomadaire moyenne est généralement encore plus longue que pour ceux qui habitent à l'extérieur. Au Chili (2000), les travailleurs domestiques logés chez l'employeur travaillaient en moyenne 67,6 heures, tandis que pour ceux qui habitaient à l'extérieur, la durée du travail était bien plus raisonnable: 40 heures hebdomadaires (BIT, 2013b). Aux Philippines (2010), 51% des travailleuses domestiques logées chez l'employeur et 38% de leurs homologues masculins travaillaient au moins 61 heures

sur une semaine donnée, et environ un tiers des travailleurs domestiques logés chez l'employeur ont indiqué travailler en moyenne deux heures de plus par jour que ceux qui étaient logés à l'extérieur (BIT, 2011a).

Au travail, en pause, ou bien en disponibilité?

Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur ont une particularité: leur employeur attend d'eux qu'ils soient disponibles à tout moment (BIT, 2011b; Rodriguez, 2007; Gallotti, 2009; Tous et coll., 2010; Kundu, 2008; Esim et Smith, 2004; Sabban, 2002). Une enquête nationale portant sur près de 3000 travailleurs domestiques aux États-Unis a permis de constater que les employeurs d'environ la moitié des travailleurs domestiques logés à domicile attendaient d'eux «qu'ils soient disponibles à tout moment – qu'ils soient ou non en train de profiter d'une journée de congé ou tout simplement d'une nuit de sommeil.» (Enquête NDWA) Des études ont aussi établi que si les employeurs tombaient sur leurs employés domestiques en train de faire une pause, ils leur assigneraient immédiatement une autre tâche³.

De fait, l'une des principales difficultés du travail domestique avec logement chez l'employeur est qu'il n'y a jamais de pause réelle, précisément parce que tant que les travailleurs domestiques sont sur leur lieu de travail, ils doivent répondre chaque fois qu'on les appelle, ce qui signifie que, quand ils ne sont pas occupés à exécuter des

Encadré 1. Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur connaissent habituellement toute une série de difficultés pour limiter leurs heures de travail et gérer leur emploi du temps

Ces difficultés sont répertoriées ci-dessous:

- De longues heures, sans limitation;
- Insuffisance du repos quotidien, hebdomadaire et annuel;
- Des périodes de disponibilité longues et imprévisibles, et des difficultés pour déterminer comment ces périodes devraient être évaluées;
- De longues heures de travail posté (périodes fragmentées durant lesquelles le travailleur domestique accomplit ses tâches);
- Incertitude du nombre total d'heures travaillées, liée au faible niveau des salaires dans le secteur;
- Pas de prise sur les dispositions concernant le temps de travail;
- Méconnaissance des droits relatifs au temps de travail et aux dispositions contractuelles;
- Incapacité de négocier les conditions générales d'emploi;
- Insuffisance de la consignation des heures effectivement travaillées et de leur vérification;
- Pas d'accès aux mécanismes permettant une participation démocratique aux questions concernant le lieu de travail et pas de contrôle sur ces questions, ni à la consultation au sujet du temps de travail prescrite par la loi au niveau du lieu de travail, ainsi qu'aux niveaux sectoriel et national;
- Des problèmes concernant l'application des mesures légales.

tâches, ils sont toujours en disponibilité. Ce qui aggrave le problème, c'est que beaucoup de travailleurs domestiques logés chez l'employeur subissent des restrictions fixées par l'employeur concernant le moment où ils peuvent quitter le foyer, et pour combien de temps. Même durant le repos quotidien ou hebdomadaire, il arrive que les employeurs n'autorisent pas les travailleurs domestiques à quitter le foyer. Cela constitue une violation de leurs droits humains, qui se traduit aussi par un manque de repos.

La présence constante du travailleur domestique au sein du foyer signifie que les périodes de repos qu'ils peuvent avoir, de jour ou de nuit, sont fréquemment interrompues par des demandes formulées par les membres du foyer. Il en va particulièrement ainsi pour les travailleurs domestiques logés chez l'employeur qui sont chargés de donner des soins à la personne. De ce fait, beaucoup de travailleurs domestiques ont le sentiment d'être constamment en disponibilité obligatoire, et que la ligne de démarcation entre le temps de travail et les périodes de repos est floue.

Manque de repos hebdomadaire et de congé annuel

La longueur des heures de travail est encore exacerbée par le manque de repos hebdomadaire et annuel. Selon les récentes estimations du BIT, tout juste un peu moins de la moitié des travailleurs domestiques ont légalement droit à au moins 24 heures consécutives de repos par semaine. Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur en particulier se plaignent de n'être que rarement autorisés à prendre une journée de congé à l'extérieur du ménage, et les syndicats de travailleurs domestiques dans beaucoup de pays ont fait campagne pour le droit à un simple jour de repos hebdomadaire. En outre, d'après les récentes estimations du BIT, 44,4 pour cent des travailleurs domestiques n'ont pas droit à un congé annuel (BIT, 2012), et on peut supposer sans grand risque de se tromper que parmi ceux qui y ont droit, peu nombreux sont ceux qui peuvent en jouir réellement.

Manque de sommeil

Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur, et en particulier ceux dont les tâches comprennent des soins à la personne de tout type, sont souvent amenés à travailler de nuit, que ce soit durant de longues heures ou simplement pour répondre à des besoins ponctuels

de leur employeur. Les interruptions survenant une fois que le travailleur s'est couché et pendant son sommeil peuvent se traduire par un manque de repos quotidien, ce qui a des effets bien établis sur la santé et constitue donc un risque important en matière de sécurité et de santé au travail dans ce secteur.

Effets sur la santé

À ce jour, peu d'études ont été menées sur les risques pour la santé et la sécurité dans le cadre du travail domestique avec logement chez l'employeur⁴. En revanche, des constatations bien établies tirées d'études sur la santé au travail montrent que la longueur des heures de travail, le travail de nuit et le caractère imprévisible des horaires de travail – autant de caractéristiques du travail domestique avec logement chez l'employeur – sont des facteurs qui ont une incidence très négative sur la santé des travailleurs⁵. La longueur des heures de travail hebdomadaires normales des travailleurs domestiques a des conséquences à long terme sur la santé: au moins une étude a montré que le fait de travailler 60 heures ou plus par semaine triplait presque la probabilité qu'un travailleur ait à cesser son activité pour cause d'invalidité⁶.

Ce qui est particulièrement nocif, c'est la répartition irrégulière des heures de travail et du travail de nuit, dont on a constaté qu'ils avaient une incidence négative sur les femmes pendant et après leur grossesse⁷, et sur les jeunes travailleurs. De nombreuses études ont montré que la fatigue et les interruptions du sommeil avaient une incidence significative sur la santé, notamment une augmentation du risque de maladies cardiovasculaires, de diabète, d'obésité, de dépression, d'anxiété, et augmentaient la probabilité des accidents du travail⁸. Or les travailleurs domestiques logés chez l'employeur qui sont chargés de soins à la personne sont fréquemment appelés durant la nuit pour s'occuper d'un enfant, d'une personne âgée ou d'une personne handicapée, ce qui les laisse en manque de sommeil et fatigués.

Des habitudes de relation de travail informelle

Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur et leurs employeurs manquent fréquemment d'informations sur les éléments de base d'une relation de travail harmonieuse et productive. Souvent, aucune des

³ Voir par exemple Anderson, *Doing the Dirty Work*, 41.

⁴ Pour une étude des risques pour la santé pesant sur les travailleurs domestiques, voir M. Gaydos, C. Hoover, J.e. Lynch, J.M. Weintraub et R. Bahtia, *A Health Impact Assessment of California Assembly Bill 889*.

⁵ Le lecteur pourra aussi vouloir se reporter à: 1. White, J. et Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Health and Safety Laboratory). 2. BIT, 2004: *Working time and health, Fiche d'information n° WT-1* (Genève, Programme des conditions de travail et d'emploi). 3. Tucker, P. et Folkard, S. *Working Time, Health, and Safety: a research synthesis paper. Conditions de travail et d'emploi, série n° 31* (Genève, BIT). 4. J. Kodz, S. Davis, D. Lain, M. Strebler, J. Rick, P. Bates, J. Cummings et N. Meager: *Working long hours: A review of evidence. Volume I – Main Report. On trouvera un résumé de cette étude sur le site web de l'Institute for Employment Studies, www.employment-studies.co.uk*.

deux parties ne connaît ses droits et responsabilités concernant le temps de travail, ni les pratiques d'emploi telles que le recours à des contrats, la négociation des tâches, du temps de travail et des pauses, l'évaluation de la performance, ou la tenue de registres comme le relevé des heures de travail ou les fiches de paie.

De fait, même si les contrats écrits se répandent peu à peu, et si la tenue de registres est une pratique courante dans de nombreux secteurs, les travailleurs domestiques et les employeurs ne disposent ni des outils ni des informations concernant la manière de compter et de consigner le

temps travaillé et la rémunération reçue. Les employeurs en particulier s'inquiètent de la manière d'estimer le temps passé par les travailleurs domestiques à l'exécution des tâches qui leur sont confiées. Le temps passé en disponibilité demeure aussi difficile à qualifier, à évaluer et à consigner. L'absence d'accords et d'outils concrets concernant le temps de travail génère fréquemment des tensions et des conflits entre les travailleurs domestiques et les employeurs au sujet du travail qui a été effectivement exécuté, des moments où il a été exécuté et de la rémunération à laquelle il devrait donner lieu.

5. Constatations établies en utilisant à titre d'essai un outil pour la consignation des informations et des discussions de groupe sur la relation de travail

En 2013, le BIT a réalisé deux études pilotes sur les travailleurs domestiques logés chez l'employeur, spécialement axées sur leur temps de travail. Un outil pour enregistrer les heures de travail a été élaboré et fait l'objet d'un essai pilote en Tanzanie, en Bolivie, aux Philippines et en Thaïlande pour aider ces travailleurs à comprendre, gérer et consigner leur temps de travail. Parallèlement, une étude qualitative a été menée à titre d'essai à Hong Kong, consistant en deux discussions de groupe avec des travailleurs domestiques logés chez l'employeur et des employeurs sur leurs pratiques concernant la relation de travail. Ensemble, les constatations tirées de ces expériences pilotes ont utilement mis en lumière le temps de travail réel des travailleurs domestiques logés chez l'employeur et la manière dont les questions relatives au temps de travail étaient gérées entre eux et les employeurs. On trouvera ci-après quelques points essentiels pour contribuer à guider les responsables politiques dans leur réflexion sur la limitation et la réglementation du temps de travail de ces travailleurs domestiques.

Clarification de notions et concepts clés

Début et fin de la période de travail

La caractéristique la plus apparente du travail avec logement chez l'employeur est la difficulté de déterminer

le moment où commence la période de travail et celui où elle finit. Ceux qui logent chez l'employeur sont considérés comme disponibles pour travailler en permanence, depuis le moment où ils se réveillent jusqu'au moment où ils vont se coucher, et au-delà. Un cas de figure typique qui illustre la difficulté de consigner l'heure à laquelle prend fin la période de travail est celui où, par exemple, le travailleur domestique est avisé qu'il est libre de se retirer dans sa chambre, puis est rappelé 20 minutes plus tard pour apporter une boisson ou une petite collation à l'employeur. En pareil cas, à quel moment précis considérera-t-on que la période de travail a pris fin? Cela implique aussi que l'heure du début et de la fin de la période de travail peut varier d'un jour à l'autre. Ces caractéristiques posent des problèmes pour établir des horaires fixes et, par conséquent, pour limiter le temps de travail. C'est pourquoi le moment où la période de travail commence et celui où elle prend fin doivent être clairement définis et consignés pour faire en sorte que les limites journalières en vigueur soient respectées. Dans un récent exercice pour enregistrer le temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur, les définitions suivantes ont été testées et validées pour leur efficacité:

- **Début de la période de travail:** le moment où le travailleur domestique commence sa première tâche, ou bien est appelé pour la première fois de la journée.

⁶ Krause N, Lynch J, Kaplan GA, Cohen RD, Goldenberg De, Salonen JT. Predictors of disability retirement. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23: 403–13.

⁷ Alfredsson L, Spetz C-L, Theorell T. Type of occupation and near-future hospitalization for myocardial infarction and some other diagnoses. *Int J Epidemiol* 1985; 14: 378–88. Et notamment B, Larsson G, Brenner S, et coll. Structural changes, ill-health, and mortality in Sweden, 1963–83: a macroaggregated study. *Int J Health Services* 1990; 20: 27–42.

⁸ Il y a eu beaucoup de travaux de recherche sur ce sujet. Voir par exemple: G. Belensky, N.J. Wesensten, D.R. Thorne et coll., «Patterns of Performance Degradation and Restoration During Sleep Restriction and Subsequent Recovery: A Sleep Dose-Response Study.» *Journal of Sleep Research*, vol. 12, n° 1 (Londres: Wiley-Blackwell, 2003): 1–12; H.P.A van Dongen, G. Maislin, J.M. Mullington et D. F. Dinges, «The Cumulative Cost of Additional Wakefulness: Dose Response Effects on Neurobehavioral Functions and Sleep Physiology From Chronic Sleep Restriction and Total Sleep Deprivation», *Sleep*, vol. 26, n° 2 (Associated Professional Sleep Societies, 2003): 117–126; C.A. Estabrooks, G.G. Cummings, S.A. Olivo et coll., «Effects of Shift Length on Quality of Patient Care and Health Provider Outcomes: A Systematic Review», *Quality and Safety in Health Care*, vol. 18, n° 3 (BMJ Journals, 2009): 181–188.

- **Fin de la période de travail:** le moment où la dernière tâche a pris fin, et/ou bien où le travailleur domestique a cessé d'être disponible pour exécuter des tâches à la demande de l'employeur.

Heures normales de travail, heures de disponibilité, pauses, heures supplémentaires

Réglementer le temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur signifie aussi clarifier la différence entre les heures de travail, les heures de disponibilité et les pauses. Comme il est très fréquent que, pour les travailleurs domestiques logés chez l'employeur, aucune distinction ne soit faite entre les heures où ils travaillent et celles où ils ne travaillent pas, la notion d'heures supplémentaires et de temps de disponibilité n'existe pas et souvent, le travail accompli en dehors des heures normales ne donne lieu à aucune rémunération. Cela se traduit par de longues heures d'un flux de travail quelque peu imprévisible qui n'est pas régulièrement ponctué par des périodes de repos clairement définies. Pour aborder ces questions et mieux comprendre les tendances du temps de travail d'un travailleur domestique logé chez l'employeur, on peut définir les notions de temps de travail, de disponibilité, de pause et d'heures supplémentaires utilisées dans le cadre de l'étude comme suit:

- **Temps de travail:** périodes durant lesquelles il est prévu qu'un travailleur domestique exécute des tâches pour le compte du ménage.
- **Disponibilité:** périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux⁹.
- **Pause:** périodes de repos convenables pendant la journée de travail qui permettent aux travailleurs domestiques de prendre leurs repas et leurs pauses.
- **Heures supplémentaires:** Périodes de temps de travail ou de disponibilité qui se situent au-delà des limites légales des heures normales de travail.

Tracer une ligne de démarcation entre les heures de travail et les périodes de repos

Améliorer l'organisation du temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur signifie réduire les périodes durant lesquelles on ne sait pas très bien s'ils

travaillent ou s'ils se reposent. Les travaux de recherche ont permis d'établir une constatation essentielle: les travailleurs domestiques ne peuvent pas réellement jouir des périodes de repos tant qu'ils ne sont pas véritablement libres de disposer de leur temps comme ils le veulent, y compris en quittant les locaux du ménage. À l'évidence, les travailleurs domestiques, à l'instar de tous les autres travailleurs, devraient être présents pendant les heures de travail prévues par leur contrat (qui peuvent inclure des heures de disponibilité). Cependant, lorsqu'ils sont dans une période de repos journalier ou hebdomadaire, ou en congé, il devrait être clair qu'ils sont autorisés à quitter le ménage pour disposer pleinement de leur temps comme ils le veulent. En outre, il faut assurer des pauses suffisantes durant la journée de travail. C'est la meilleure façon de garantir que les travailleurs domestiques puissent véritablement jouir de leurs périodes de repos. Les interruptions de leur sommeil doivent aussi être strictement limitées aux cas d'urgence pour faire en sorte qu'ils se reposent suffisamment.

Formaliser la relation de travail

Beaucoup de travailleurs domestiques n'ont pas la capacité ou le pouvoir de négocier des dispositions en matière de temps de travail avec leur employeur. Or, les discussions de groupe menées à Hong Kong entre des travailleurs domestiques logés chez l'employeur et des employeurs de travailleurs domestiques logés chez eux ont montré qu'une communication claire et franche était le moyen préféré tant des employeurs que des travailleurs domestiques pour discuter des tâches, du temps de travail et du repos journalier ou hebdomadaire. Les deux parties ont souligné qu'il fallait ménager une certaine flexibilité, ce qui dépend aussi d'une communication claire et fondée sur la confiance. Lorsque ces pratiques sont encouragées, les travailleurs domestiques et les employeurs peuvent se réunir pour négocier et arrêter des dispositions concernant le temps de travail, y compris les tâches à accomplir quotidiennement, les moments auxquels elles sont accomplies, ainsi que la durée des pauses et les moments choisis pour les prendre. C'est aussi de cette façon que les périodes de repos journalier ou hebdomadaire devraient être négociées. Des vérifications régulières permettraient aux employeurs

⁹ Telle est la définition de la notion de disponibilité obligatoire énoncée à l'article 10 de la convention (n° 189) de l'OIT sur le travail domestique, 2011. La Convention dit d'autre part que «ces périodes doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale et par les conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique» (Article 10).

comme aux travailleurs domestiques de faire part de leurs préoccupations et de modifier les dispositions relatives au temps de travail selon que de besoin.

Une fois qu'elles sont établies, les dispositions concernant le temps de travail devraient être consignées par écrit,

et le temps de travail comme la rémunération devraient être régulièrement enregistrés, en utilisant les définitions énoncées plus haut. Un outil efficace, qui enregistre les horaires de travail, les tâches exécutées et les heures réellement travaillées aide à promouvoir une relation de travail harmonieuse et prévient les malentendus.

6. Points à prendre en considération lorsqu'on élabore un régime du temps de travail pour les travailleurs domestiques logés chez l'employeur

Compte tenu du fait que les travailleurs domestiques logés chez l'employeur indiquent qu'ils travaillent de longues heures, la priorité doit être donnée à la limitation de la durée du travail pour ces travailleurs. Pour faire en sorte que ces mesures soient effectives, il faut aussi élaborer

des programmes de sensibilisation et de promotion des bonnes pratiques d'emploi dans le secteur du travail domestique. On trouvera ci-après des considérations que les responsables de l'élaboration des politiques pourront souhaiter appliquer pour protéger efficacement les travailleurs domestiques logés chez l'employeur contre le surmenage.

Encadré 2. Dispositions pertinentes de la convention n° 189

La convention (n° 189) sur le travail domestique, 2011 et la recommandation (n° 201) qui l'accompagne fournissent des indications sur la réglementation du temps de travail pour les travailleurs domestiques. La convention préconise des mesures pour faire en sorte que les travailleurs domestiques jouissent de l'égalité de traitement par rapport à l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire, et le congé annuel payé (article 10). En outre, selon la convention, les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (dites périodes de disponibilité) doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale (article 10).

La recommandation n° 201 donne des indications sur la manière de réglementer les périodes de disponibilité (paragraphe 9 (1)), le travail de nuit (paragraphe 9(2)), le repos pendant la journée de travail (paragraphe 10), le repos hebdomadaire (paragraphe 11 et 12), le repos compensatoire (paragraphe 9(1)(b) et 12), et le congé annuel (paragraphe 13). En outre, elle recommande aux États membres de faire en sorte que les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité, soient enregistrées fidèlement et que cette information soit librement accessible au travailleur domestique (paragraphe 8).

Limitation de la durée du travail

- Dans la réglementation du temps de travail, définissez les heures normales de travail, les règles en matière de disponibilité, les périodes de repos et les pauses, et encouragez les travailleurs et les employeurs à négocier des horaires de travail clairs, y compris les heures de commencement et de fin.
- Limitez les heures de disponibilité et les heures supplémentaires, et définissez la manière dont il faut rémunérer ces périodes.
- Fixez des périodes adéquates pour les courtes pauses prises durant la journée et le repos journalier pour faire en sorte que les travailleurs domestiques se reposent suffisamment.
- Fixez des conditions strictes pour le travail de nuit et pour la possibilité d'interrompre le temps de sommeil/le repos journalier.
- Veillez à ce que les travailleurs domestiques soient autorisés à quitter les locaux du ménage durant leurs périodes de pause, ainsi que de repos journalier ou hebdomadaire.
- Garantisiez un repos compensatoire en cas de travail exceptionnel durant des périodes de repos, surtout de nuit, indépendamment de toute compensation financière.
- Exigez des employeurs qu'ils établissent par écrit les horaires de travail du travailleur domestique ainsi que toutes heures supplémentaires travaillées. Une disposition de ce type peut aussi prévoir que ces registres soient accessibles au travailleur et aux autorités chargées de surveiller le respect de la législation, comme les inspections du travail.

Promotion des pratiques de l'emploi formel au sein du foyer

Outre l'établissement d'une réglementation, il faut veiller à entreprendre des actions de sensibilisation et à élaborer des outils pour que les travailleurs domestiques et les employeurs gèrent mieux la relation de travail. Dans beaucoup de pays, ce processus a débuté avec l'élaboration de contrats-types (par exemple, en Afrique du Sud, en Suisse, au Chili, en Espagne et à Hong Kong, entre autres nombreux pays). D'autres pays ont publié des guides sur les obligations légales dans le cadre de l'emploi des travailleurs domestiques destinés aux employeurs et aux travailleurs domestiques, par exemple la Colombie, l'Argentine, l'Uruguay, la Colombie britannique (Canada) et Singapour¹⁰.

Comme dans la plupart des relations de travail, les travailleurs domestiques et les employeurs devraient convenir dès le départ des tâches à exécuter, des horaires de travail, y compris les périodes de repos et les heures supplémentaires, de la rémunération appropriée pour le travail accompli, et d'un calendrier pour les paiements. À Hong Kong, le syndicat des travailleurs domestiques a aidé à négocier des accords entre les employeurs et les travailleurs domestiques en procédant à des évaluations initiales du nombre d'heures de travail et du nombre de travailleurs domestiques qu'un emploi particulier pourrait nécessiter.

Que de tels cadres de négociation existent ou non, c'est lorsqu'on utilise des outils pratiques, simples et accessibles tant aux travailleurs qu'aux employeurs que le temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur est le mieux réglementé. Dans l'idéal, ces outils seront utilisés dans l'ordre suivant: 1) un contrat-type écrit, 2) un programme de tâches à exécuter convenu et des pauses régulières négociées et convenues, et 3) des outils conçus pour enregistrer les tâches, le temps de travail et les pauses, et les fiches de paie.

Il faudra aussi diffuser et promouvoir abondamment ces outils, et encourager la pratique de la négociation. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont un rôle clé à jouer à cet égard, en sensibilisant leurs mandants et en les aidant à apprendre les comportements appropriés dans le cadre de la relation de travail.

Encadré 3. Conseils concernant la relation de travail

- a) Établissez une communication claire.
- b) Incluez dans votre contrat des dispositions concernant les heures normales de travail, les tâches, les pauses, le repos journalier, le repos hebdomadaire, la rémunération, les heures supplémentaires et la façon dont elles doivent être rémunérées, et le congé annuel*.
- c) Négociez et convenez d'une liste des tâches à accomplir chaque jour.
- d) Négociez et convenez des pauses à prendre chaque jour.
- e) Ménagez une certaine flexibilité des deux côtés
- f) Faites le point régulièrement.
- g) Consignez le temps de travail et la paie.
- h) Garantissez la liberté de quitter les locaux du ménage.

** Pour une liste complète des points qu'il convient d'inclure dans un contrat, voir la convention (n° 189) de l'OIT sur le travail domestique, 2011 (article 7) et le paragraphe 6 de la recommandation.*

¹⁰ Le guide sur le travail domestique établi par la Colombie peut être consulté ici: <http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/669-servicio-domestico-guia-laboral.html>. Le guide sur le travail domestique établi par l'Argentine peut être consulté ici: <http://www.afip.gov.ar/genericos/blanco/documentos/ManualServicioDomestico.pdf>. Le guide établi par l'Uruguay peut être consulté ici: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf. Pour la Colombie britannique, Canada: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/domestics/brochure.htm>. Pour Singapour, voir le lien ci-après: [http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20\(Lo-Res\)_20-12-2012.pdf](http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20(Lo-Res)_20-12-2012.pdf)

Références

- Alfredsson, L.; Spetz, C-L; Theorell, T. Type of occupation and near-future hospitalization for myocardial infarction and some other diagnoses. *Int J Epidemiol* 1985; 14:378-88.
- Belensky, G.; Wesensten, N.J.; Thorne, D.R.; et al. Patterns of Performance Degradation and Restoration During Sleep Restriction and Subsequent Recovery: A Sleep Dose-Response Study.» *Journal of Sleep Research*, vol. 12, n° 1 (Londres: Wiley-Blackwell, 2003): 1-12.
- Esim S.; Smith, M. 2004. *Gender and migration in Arab states: The case of domestic workers* (Beyrouth, OIT).
- Estabrooks, C.A.; Cummings, G.G.; Olivo, S.A.; et al., «Effects of Shift Length on Quality of Patient Care and Health Provider Outcomes: A Systematic Review», *Quality and Safety in Health Care*, vol. 18, n° 3 (BMJ Journals, 2009): 181-188.
- Eurofound (2013), *More and better jobs in home-care services*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Gallotti, M. 2009. *The gender dimension of domestic work in Western Europe* (Genève, BIT).
- Gaydos, M.; Hoover, C.; Lynch, J.E.; Weintraub, J.M.; et Bahtia, R. A Health Impact Assessment of California Assembly Bill 889
- BIT. (2013a): «*Meeting the needs of my family too*» *Maternity protection and work-family measures for domestic workers*, Note de synthèse sur le travail domestique n° 7 (Genève)
- BIT. (2013b): *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève)
- BIT. 2012. 2012 Labour Overview: Latin America and the Caribbean (Lima)
- BIT. 2011a. *Domestic Workers in the Philippines: Profile and Working Conditions* (Genève: Service des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL) du BIT)
- BIT. 2011b. *Working hours in domestic work*, Note de synthèse sur le travail domestique n° 2 (Genève).
- BIT, 2004: *Working time and health*, Fiche d'information n° WT-1 (Genève, Programme des conditions de travail et d'emploi).
- Kodz, J.; Davis, S.; Lain, D.; Strebler, M.; Rick J.; Bates P.; Cummings J.; et Meager N.: *Working long hours: A review of evidence. Volume I – Main Report*.
- Krause, N.; Lynch, J.; Kaplan G.A.; Cohen R.D.; Goldenberg De, Salonen JT. Predictors of disability retirement. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23:403-13.
- Kundu, A. 2008. *Conditions of work and rights of the female domestic workers of Kolkata*, document n° 7636 du MPRA (Munich Personal rePEc Archive).
- Laslett, P. 1965. *The World we have Lost*, Londres, Methuen. Cité dans Fauve-Chamoux, A. 2004. *Domestic Service and the Formation of European Identity: Understanding the Globalization of Domestic Work, 16th-21st Centuries*. (Bern, Peter Lang A.G.), p. 4.
- McCann, D.; Murray, J. 2010. *The legal regulation of working time in domestic work*, Série sur les conditions de travail et d'emploi n° 27 (Genève, BIT).
- Rodriguez, E.G. 2007. «The 'hidden side' of the new economy: On transnational migration, domestic work and unprecedented intimacy», in *Frontiers*, vol. 28, n° 3, pp. 60-83.
- Sabban, R. 2002. *United Arab Emirates: Migrant women in the United Arab Emirates. The case of female domestic workers*. Document de travail n° 10 de GENPROM (BIT, Genève).
- Starrin, B ; Larsson, G ; Brenner, S ; et al. Structural changes, ill-health, and mortality in Sweden, 1963–83: a macroaggregated study. *Int J Health Services* 1990; 20: 27–42.
- Tijdens, K; van Klaveren, M. 2011. *Domestic Workers: their wages and work in 12 countries*. Wage Indicator Data Report. (University of Amsterdam)
- Tous, S.; Veasna, N.; Cormaci, S. 2010. *Study on living and working conditions of domestic workers in Cambodia* (Bangkok, OIT).
- Tucker, P.; Folkard, S. *Working Time, Health, and Safety: a research synthesis paper*. Série sur les conditions de travail et d'emploi n° 31 (Genève, BIT).
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2009). *Perspectives démographiques mondiales: Révision de 2008, Points essentiels*, document de travail n° ESA/P/WP.210.
- Valenzuela, M.E.; Mora, C (eds). 2009. *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. (Santiago, OIT)
- van Dongen, H.P.A.; Maislin, G.; Mullington, J.M.; et Dinges, D.F. «The Cumulative Cost of Additional Wakefulness: Dose Response Effects on Neurobehavioral Functions and Sleep Physiology From Chronic Sleep Restriction and Total Sleep Deprivation», *Sleep*, vol. 26, n° 2 (Associated Professional Sleep Societies, 2003): 117-126.
- White, J. et Beswick, J. (2003): *Working long hours* (Sheffield, Health and Safety Laboratory).

Ressources

Le guide sur le travail domestique établi par la Colombie peut être consulté ici: <http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo/669-servicio-domestico-guia-laboral.html>.

Le guide établi par l'Argentine peut être consulté ici: <http://www.afip.gob.ar/genericos/blanco/documentos/ManualServicioDomestico.pdf>.

Le guide établi par l'Uruguay peut être consulté ici: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_219955.pdf.

Colombie britannique, Canada: <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/domestics/brochure.htm>.

Pour Singapour, voir le lien ci-après: [http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20\(Lo-Res\)_20-12-2012.pdf](http://www.mom.gov.sg/Documents/MPE%20Publications/Employer%20Handy%20Guide%20(Lo-Res)_20-12-2012.pdf)

Autres ressources

Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time (disponible en anglais et espagnol seulement)

Ce manuel présente et explique comment utiliser un outil sur le temps de travail conçu pour les travailleurs domestiques logés chez l'employeur, afin de les aider à enregistrer et à calculer leur temps de travail et de repos. Cet outil a été initialement élaboré afin d'apporter une réponse au fait que les travailleurs domestiques travaillent de très longues heures, tandis que leurs employeurs ont souvent la sensation qu'ils ne travaillent pas beaucoup, mais sont plutôt en pause.



Autres notes d'information

N° 1 – «La rémunération dans le travail domestique»

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

N° 2 – «Durée du travail dans le travail domestique»

Cette note d'information tente de stimuler et d'éclairer les débats de politique sur la manière d'instaurer des heures de travail décentes pour les travailleurs domestiques.

N° 3 – «Mesurer la valeur économique et sociale du travail domestique»

Cette note d'information traite de deux questions essentielles: Quelle est la valeur réelle du travail domestique? Cette valeur peut-elle être mesurée et comment? Elle n'établit pas de valeur unique «réelle» du travail domestique rémunéré.

N° 4 – «Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques»

Face au manque de chiffres statistiques robustes, on trouvera dans la présente note d'information des estimations mondiales et régionales du nombre de travailleurs domestiques. Elles sont

fondées sur des données exclusivement tirées des statistiques officielles, principalement des enquêtes sur la population active et des recensements de la population, couvrant 117 pays et territoires au total.

N° 5 – «Couverture des travailleurs domestiques par les principales législations relatives aux conditions de travail»

La présente note d'information vise à développer les connaissances factuelles permettant de déterminer dans quelle mesure les travailleurs domestiques sont couverts par les prestations dont bénéficient habituellement les autres salariés dans le cadre des législations nationales, ou bien en sont exclus.

N° 6 – «Satisfaire également les besoins de ma famille»: Protection de la maternité et mesures destinées à concilier travail et vie familiale pour les travailleuses et travailleurs domestiques»

.Le travail domestique n'étant généralement pas considéré comme un «vrai travail», les besoins et les droits parentaux des travailleurs domestiques ne sont souvent pas reconnus, ce qui les oblige à faire face à des conflits importants entre leur travail et leur vie familiale.

Claire Hobden (spécialiste des conditions de travail – travail domestique) a rédigé la présente note de synthèse. Philippe Marcadent, Amelita King Dejardin, Martin Oelz, Jon Messenger et Leena Ksaifi ont apporté des contributions et formulé des observations au sujet de ce document. Nous tenons à remercier en particulier Vicky Kanyoka, Diana Taborge Montes, CJ Meagon et Poonsap Tulaphan pour le travail qu'ils ont accompli sur l'outil de consignation des informations; et Ip Pui Yu, Elizabeth Tang et l'équipe de l'APSS de l'Université polytechnique de Hong Kong pour les discussions de groupe, sur la base desquelles la présente note de synthèse a été rédigée.

La série des notes d'information sur la politique relative au travail domestique vise à stimuler et éclairer les débats sur la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Elle fournit des informations sur les conditions d'emploi dans le travail domestique, expose des questions de politique générale et différents points de vue sur ces questions, ainsi que diverses approches pour les résoudre dans le monde entier.

*Service des marchés
du travail inclusifs,
des relations professionnelles
et des conditions de travail
(INWORK)*

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

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