

## AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES: ORGANISATION, ACTIONS COORDONNÉES ET NÉGOCIATION<sup>i</sup>

*L'organisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, ainsi que le dialogue social, notamment sous la forme de la négociation collective, sont des instruments clés pour améliorer les conditions de travail dans un secteur réputé pour être difficile à réglementer.*

### Introduction

Le travail domestique est un secteur caractérisé par une forte proportion de travailleurs vulnérables, dont la plupart sont employés de manière informelle. Il est rarement reconnu comme étant un secteur composé de travailleurs et d'employeurs liés par une relation d'emploi. Cela explique en partie la raison pour laquelle environ la moitié des travailleurs domestiques ne bénéficient pas d'une protection du travail, et sont souvent tenus d'exécuter de très longues heures de travail<sup>ii</sup> en contrepartie d'un revenu très faible.<sup>iii</sup> Les travailleurs domestiques sont également exposés de par le fait que leur travail s'exécute au sein de foyers privés, échappant ainsi souvent à l'inspection et au contrôle des autorités.

En 2011, l'OIT a adopté une convention sur le travail décent pour les travailleurs domestiques. La convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, prévoit que:

Article 3.

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir

et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- (c) l'abolition effective du travail des enfants;
- (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs de travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.<sup>iv</sup>

<sup>i</sup> Cette note d'information a été rédigée par Claire Hobden. L'auteur remercie Harmony Goldberg pour l'aide apportée dans ses recherches.

<sup>ii</sup> Pour davantage d'informations sur le temps de travail des travailleurs domestiques, voir BIT, 2011b et BIT, 2013b.

<sup>iii</sup> Pour davantage d'informations sur la rémunération des travailleurs domestiques, voir BIT, 2011a.

<sup>iv</sup> Au 12 octobre 2015, la convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, de l'OIT avait été ratifiée par 22 pays.

L'organisation des travailleurs et les avancées ultérieures réalisées au niveau de leurs intérêts collectifs grâce aux systèmes d'assurance mutuelle, à la négociation collective et aux réformes juridiques et politiques ont toujours joué un rôle primordial dans la protection des travailleurs. Toutefois, dans le secteur du travail domestique, l'isolement relatif du lieu de travail, le caractère hautement individualisé de la relation de travail et, dans certains pays, des barrières juridiques ont restreint la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de représenter leurs intérêts collectifs.

Néanmoins, certains travailleurs et certains employeurs s'organisent et engagent des actions collectives, un dialogue social dans des instances tripartites et, dans certains cas, des négociations collectives afin d'améliorer les conditions de travail et de protéger les travailleurs domestiques contre le risque de se trouver confrontés à des formes de travail inacceptables.

Les organisations de travailleurs ont joué un rôle moteur dans la campagne visant à garantir que les travailleurs domestiques soient couverts par une protection du travail. Les organisations de travailleurs et d'employeurs, souvent en collaboration avec d'autres organisations, ont fait campagne en vue d'assurer une certaine clarté dans les relations d'emploi. Ces organisations ont créé des réseaux qui ont permis de sensibiliser aux différents droits et responsabilités en la matière, offert une assistance à titre individuel aux travailleurs et aux employeurs qui sont engagés dans un processus de négociation contractuelle, et ont aidé les autorités à identifier les cas dans lesquels les travailleurs pourraient être confrontés à des formes de travail inacceptables.<sup>v</sup> Les actions coordonnées, telles que la diffusion de contrats types, se sont montrées

être un moyen efficace pour standardiser les termes et les conditions d'emploi.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont des préalables nécessaires à la négociation collective qui peut permettre d'améliorer les conditions de travail. Les employeurs et les travailleurs sont souvent désemparés lorsqu'il s'agit de définir les tâches, les emplois du temps, les salaires et les horaires de travail. Un seul travailleur domestique a généralement très peu de marge de manœuvre pour engager une réelle négociation des conditions de travail définies par son contrat de travail. Cela peut renforcer la vulnérabilité des travailleurs domestiques individuels à accepter un travail dans «des conditions qui ne respectent pas les principes et droits fondamentaux au travail, qui menacent la vie, la santé, la liberté, la dignité humaine et la sécurité des travailleurs, ou qui maintiennent les ménages dans des conditions de pauvreté extrême».<sup>vi</sup>

La négociation collective contribue à garantir que les normes établies satisfont tant aux intérêts des employeurs qu'à ceux des travailleurs. Les conventions collectives qui couvrent l'ensemble des travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, sont également des instruments importants permettant d'étendre la protection du travail aux catégories de travailleurs vulnérables.

Cette note d'information examine certaines des approches innovantes en ce qui concerne les organisations de travailleurs et d'employeurs, et la négociation collective destinée à protéger les travailleurs domestiques contre le risque de se trouver engagé dans des formes inacceptables de travail, et leur offrir une protection du travail qui soit efficace et globale.

## Organiser les travailleurs domestiques

L'organisation des travailleurs domestiques implique de relever un certain nombre de défis. Les travailleurs domestiques peuvent, tout d'abord, ne pas être reconnus en tant que «travailleurs» et le domicile peut ne pas être reconnu comme un lieu de travail dans la législation du travail en vigueur, les privant ainsi du droit de s'organiser et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Les législations nationales peuvent poser comme condition à la création d'une organisation syndicale, qu'un nombre minimum de membres impossible à atteindre pour les travailleurs domestiques soit requis.

Même lorsque les travailleurs domestiques bénéficient de droits en matière de liberté d'association et de négociation collective, le caractère isolé et éparse de leurs lieux de travail, ainsi que leurs longues heures de travail constituent des freins à l'exercice effectif de ces droits dans la pratique. Les travailleurs domestiques peuvent ne pas s'organiser car ils ne se considèrent pas eux-mêmes comme étant des travailleurs, car ils ne sont pas informés de l'existence des syndicats ou par crainte de perdre leur emploi. Les travailleurs domestiques hébergés par l'employeur, ainsi que les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière, sont dans une situation de vulnérabilité encore plus grande dans la mesure où leur liberté de mouvement est limitée aussi bien en droit que dans les faits.

<sup>v</sup> Pour davantage d'informations sur le rôle des organisations à assurer le respect, voir Fine 2006 et J.Fine et J. Gordon (2010). «Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations», dans *Politics & Society*, décembre 2010, vol. 38, n° 4, 552-585.

<sup>vi</sup> Il s'agit ici de la définition des formes inacceptables de travail par l'OIT. Voir BIT: Propositions de programme et de budget pour 2014-15 présentées par le Directeur général, Rapport II (Supplément), Conférence internationale du Travail, 102e session, Genève, 2013, paragr. 49.

Malgré ces obstacles, un nombre croissant d'organisations de travailleurs domestiques existent à travers le monde.

En 2013, un groupe de 14 organisations de travailleurs domestiques se sont rassemblées pour créer la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), qui compte désormais 58 organisations membres originaires de 46 pays, et qui s'est elle-même affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA). Les confédérations syndicales nationales comptent de plus en plus de travailleurs domestiques dans leurs rangs, par le biais d'un syndicat de travailleurs domestiques, tel que cela est notamment le cas en Afrique du Sud, en Bolivie, au Brésil, en Uruguay et dans de nombreux autres pays. En l'absence de syndicats, les confédérations syndicales ont également travaillé en collaboration avec d'autres types d'organisations regroupant des travailleurs domestiques.

Dans un certain nombre de pays, l'organisation des travailleurs domestiques en syndicats a facilité les négociations collectives relatives à la fixation d'un salaire minimum ou à la conclusion d'une convention collective, tel que notamment en Argentine, en Belgique, en France, en Italie ou en Uruguay. Dans certains cas, le syndicat de travailleurs domestiques a lui-même signé l'accord, alors que dans d'autres cas l'accord a été signé par la confédération syndicale nationale. Les confédérations syndicales nationales ont apporté leur soutien aux syndicats de travailleurs domestiques en leur offrant une formation et des conseils afin de représenter les demandes et négocier collectivement au nom des travailleurs domestiques. Les accords résultant de ces négociations (qu'il s'agisse d'accords tripartites sur les salaires minimums ou de conventions collectives bipartites) ont fait l'objet d'une large diffusion de la part de ces syndicats et de leurs réseaux, afin d'assurer que les travailleurs soient informés des dispositions contenues dans ces accords et que les cas de non-respect soient identifiés.

Afin d'assurer une représentation efficace des travailleurs domestiques, les syndicats ont adaptés leurs stratégies à la spécificité des lieux de travail isolés et dispersés et aux contraintes horaires de ces travailleurs. Ces stratégies représentent de nouveaux paradigmes dans l'organisation des travailleurs appartenant à une main d'œuvre dispersée et souvent informelle.<sup>vii</sup> Plutôt que de se rassembler en partant du lieu de travail, les travailleurs domestiques se sont organisés grâce aux réseaux sociaux, en s'appuyant sur des relations existantes.<sup>viii</sup> Ainsi, de nombreux syndicats entrent en contact avec des travailleurs domestiques en

distribuant des brochures dans les lieux où ces derniers se rassemblent souvent, tel qu'aux aires de jeux pour enfants, dans les magasins de jouets, les épiceries et les marchés, et aux arrêts de transport public où les travailleurs domestiques se rendent.<sup>ix</sup>

En utilisant ce type de méthodes, la Fédération nationale des travailleuses domestiques salariées de Bolivie (FENATRAHOB) est parvenue à réunir 9600 membres et le Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques (SADSAWU) 25000 membres. Au Kenya, le Syndicat des travailleurs domestiques, de l'hôtellerie des institutions d'éducation, des hôpitaux et des branches connexes (KUDHEIHA) a ainsi réussi à rassembler environ 10000 travailleurs en faisant du porte à porte dans les quartiers où les travailleurs domestiques travaillaient. Le Syndicat des employées de maison de la Jamaïque (JHWU) a distribué des brochures dans les boîtes aux lettres. De nombreuses organisations ont également fait appel aux médias pour entrer en contact avec les travailleurs domestiques: en Bolivie, certaines stations de radio ont également des plages horaires dédiées aux travailleurs domestiques, au cours desquelles elles diffusent des informations sur leurs droits. Le recours aux réseaux sociaux peut également permettre de faciliter l'organisation des travailleurs domestiques migrants, qui se regroupent par nationalité, ethnicité ou langue pour se soutenir mutuellement.<sup>x</sup>

Les syndicats de travailleurs domestiques font face à un certain nombre de défis pour développer la solidarité et pouvoir formuler des demandes, en raison notamment du haut degré de mobilité des travailleurs domestiques et de l'absence d'employeur commun. Ils ont adopté un certain nombre de mesures destinées à construire une certaine unité et à établir les bases afin d'identifier des demandes communes en se basant sur des expériences collectives, comme par exemple en choisissant un endroit central et en fixant des horaires réguliers pour les réunions. Comme les membres de ces organisations viennent ensemble, ils discutent des problèmes qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail, s'échangent des informations sur leurs droits, des conseils pour leur travail et des stratégies pour gérer les conflits potentiels. Ces discussions et le soutien mutuel qu'ils s'apportent sont à la base de l'organisation et de la représentation dans ce secteur.

Afin de permettre aux travailleurs domestiques d'être en mesure de négocier, les confédérations syndicales ont également mis en place des formations dispensées aux représentants des travailleurs domestiques avant une négociation collective. En Uruguay, une confédération syndicale, à savoir l'Assemblée intersyndicale des travailleurs - Convention nationale des travailleurs

<sup>vii</sup> Fine 2006, Goldberg 2014, p. 90.

<sup>viii</sup> Pour un bon résumé sur ce point voir Goldberg 2014.

<sup>ix</sup> Pour une illustration plus détaillée de ces exemples, voir BIT 2012.

<sup>x</sup> Das Gupta 2006; Fine 2005; Goldberg 2014; Hondagneu-Sotelo 2001; Boris et Nadasen 2008.

(PIT-CNT), a formé une représentante du Syndicat unique des travailleuses domestiques (SUTD). Ces formations permettent de stimuler la confiance des dirigeants dans leur capacité à représenter l'organisation

et à exprimer leurs opinions auprès du public et des responsables politiques, notamment dans le cadre de la négociation collective.

## Organiser les employeurs

L'organisation des employeurs implique également de surmonter plusieurs défis: les ménages individuels peuvent ne pas être considérés comme des employeurs en vertu de la législation, ou être exclus du droit de s'organiser car ils sont considérés comme des acteurs non commerciaux.<sup>xi</sup> Bien que les employeurs puissent discuter de manière informelle de la fixation des salaires ou de la manière de résoudre les conflits au travail, ils ont rarement formé des organisations.

Des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques ont vu le jour dans certains pays afin de représenter les employeurs dans le cadre des négociations collectives. Cependant, en général, il n'existe pas d'organisation d'employeurs formellement reconnue pour représenter les ménages. Dans ce cas là, les organisations de la société civile existantes ont eu tendance à représenter et à négocier au nom des employeurs. Lorsque ce sont des agences de travail qui ont le rôle d'employeur, ces dernières ont eu tendance à devenir membre d'une association des ménages employant des travailleurs domestiques ou à former elles-mêmes des associations.

En Italie, les employeurs ont commencé à s'organiser dans les années 1960, lorsque l'organisation des travailleurs domestiques a conduit des membres du clergé et d'autres employeurs axés sur les droits humains à former de petites associations. Ceci a conduit à la création de Nuova Collaborazione et à la signature en 1974, par la Fédération nationale du clergé italien, de la première convention collective couvrant les travailleurs domestiques. Depuis, l'organisation des employeurs s'est beaucoup répandue et a abouti à la formation de deux fédérations nationales d'employeurs de travailleurs domestiques, à savoir la Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico (FIDALDO) et la Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (DOMINA) (BIT, 2015b). En Argentine, des employeurs ont formé une association d'employeurs

de travailleurs couverts par le régime spécial de travail pour le personnel de maison (EMTRACAP) qui est partie à une convention collective.

En France, plusieurs organisations représentent les différents acteurs de la relation d'emploi. La Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) a été fondée en 1948 et représente désormais environ deux millions d'employeurs domestiques, dont la plupart sont des ménages. Il existe également deux organisations d'employeurs représentant les entreprises à but non lucratif, la Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – Confédération nationale des familles (FNAAP-CSF) et l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA), et deux organisations d'employeurs représentant les entreprises privées, la Fédération française des services à la personne (FEDESAP) et la Fédération du service aux particuliers (FESP). Chacune de ces organisations a signé des conventions collectives couvrant l'ensemble des accords signés en la matière. De même, en Suisse, *zu Hause Leben* est une association d'agences de travailleurs domestiques formée pour négocier des normes communes.

Plus récemment, les associations de femmes au foyer qui existaient déjà ont commencé à prendre part à la négociation collective. Fondées en règle générale en tant groupes d'intérêts communs, un nombre croissant de ces organisations a pris part à l'organisation et à la représentation des employeurs de travailleurs domestiques. Tel est le cas de l'Argentine (Syndicat des femmes au foyer de la République d'Argentine, SACRA), de l'Allemagne (HBD) et de l'Uruguay (Ligue des femmes au foyer, des consommateurs et des usagers de la République orientale de l'Uruguay, LACCU). L'ensemble de ces organisations ont signé des conventions collectives relatives à ce secteur.

<sup>xi</sup> Par exemple, au Brésil, voir: Consolidation des lois du travail, art.2 du décret-loi n°5452 (1093), modifié en dernier lieu par la loi n°12347 de décembre 2010. [Décret-loi n°5452, du 1 mai 1943, portant approbation de la codification des lois sur le travail – texte compilé – disponible en portugais uniquement].



## Négocier collectivement

Le premier défi rencontré par les organisations de travailleurs domestiques réside dans la reconnaissance effective de leur droit à la négociation collective. Afin de surmonter ces difficultés, certaines organisations ont formé des coalitions avec d'autres organisations et ont fait campagne en faveur de la reconnaissance de ces droits.

En Italie, les syndicats ont d'abord fait campagne avec les organisations de travailleurs domestiques, telle que l'Associazione cristiane lavoratori italiani - Collaboratrici e i collaborator familiari (ACLI-COLF) pour assurer la reconnaissance effective du droit à la négociation collective des travailleurs domestiques en 1969, ouvrant ainsi la voie pour la première convention collective sur le travail domestique en 1974 (BIT, 2015b). En 2013, des syndicats aux Philippines ont formé un groupe de travail technique composé de représentants employeurs, gouvernementaux et de la société civile afin de faire campagne en faveur des droits des travailleurs domestiques. Dans nombre de ces cas, les coalitions entre les travailleurs domestiques, les employeurs, les syndicats, les organisations de femmes, les organisations confessionnelles et d'autres acteurs de la société civile ont eu une importance capitale. Dans la mesure où leur pouvoir d'action est limité (par exemple en ce qui concerne leur droit d'arrêter leur travail en cas de grève), les travailleurs domestiques ont trouvé d'autres leviers, notamment par l'influence qu'ils ont en mesure d'exercer dans le cadre de ces alliances et par une pression d'ordre moral, qui trouve sa source dans les préoccupations exprimées par les responsables politiques en ce qui concerne leurs droits non seulement en tant que femmes, mais également en tant que travailleurs.

Le deuxième défi auquel sont confrontées les organisations de travailleurs domestiques est celui d'identifier l'employeur (et l'organisation d'employeurs pertinente) à des fins de négociation collective. Lorsqu'il y a une relation d'emploi directe avec le chef de famille, ce dernier est clairement l'employeur, mais certaines catégories de travailleurs domestiques sont placées dans des ménages par des organismes intermédiaires, publics ou privés. En outre, le placement de travailleurs domestiques dans des ménages, peut être subventionné par le gouvernement au titre des aides sociales fournies aux ménages. Cette relation d'emploi triangulaire est source de complexité en ce qui concerne les droits et les responsabilités de chacun. Dans des pays comme la Belgique ou la France, un certain nombre de conventions collectives ont été signées avec différentes organisations d'employeurs représentant soit les particuliers employeurs, soit les organismes intermédiaires et les agences (publics ou privés). Ce type d'organisations doit être établi et reconnu légalement avant qu'une quelconque négociation collective puisse avoir lieu et des accords en résulter.

Les organisations de travailleurs se sont également mobilisées pour dissiper certaines ambiguïtés résultant de la relation d'emploi et pour identifier un employeur à des fins de négociation collective. En Californie, les travailleurs à domicile organisés au sein de l'Union internationale des travailleurs des services (SEIU) sont subventionnés par le gouvernement et placés par des organismes intermédiaires. Même si les salaires sont versés par ces organismes intermédiaires, la surveillance quotidienne est réalisée par les ménages privés qui bénéficient de la prise en charge par le gouvernement. Le montant de la rémunération perçue par ces travailleurs dépend donc du niveau des aides publiques. Le SEIU a fait campagne en faveur de l'adoption d'une législation au niveau de l'Etat afin d'autoriser les comtés à établir des autorités publiques pouvant agir en qualité d'employeurs « officiels ». Ces autorités sont désormais responsables pour négocier avec le syndicat, offrir une formation professionnelle et tenir des registres permettant de mettre en contact des travailleurs avec des employeurs.

Après avoir reconnu que les ménages privés jouent un rôle crucial dans la détermination des conditions de travail quotidiennes, des comités composés de représentants du syndicat, de l'autorité publique et des ménages privés (personnes âgées et personnes handicapées), ont été établis au niveau des comtés afin que l'ensemble des acteurs impliqués dans la détermination des conditions de travail aient une place à la table des négociations et puissent surmonter les défis qui se présentent. Il s'agit là d'une réponse politique innovante à la complexité des relations de travail triangulaires dans ce secteur (BIT, 2015c). En Californie, le syndicat a formé une coalition avec des organisations représentant les bénéficiaires des aides gouvernementales (à savoir les ménages privés), et cette dernière a fait pression sur le gouvernement pour augmenter les subventions accordées pour financer les aides à domicile, ce qui a permis au final au syndicat de négocier des salaires plus élevés pour les travailleurs domestiques. Ces efforts ont abouti à une augmentation des salaires de 147 pour cent (Sachs, 2007) et à la mise en place d'un large éventail d'avantages sociaux et de procédures de réclamation (SEIU, 2013).

Dans d'autres pays, une négociation collective a pu avoir lieu avec des associations nationales de femmes aux foyers qui existaient déjà. De cette manière, des conventions collectives ont pu être négociées en Allemagne, en Argentine et en Uruguay. En Allemagne, le syndicat Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) a demandé au DHBNetzwerk Haushalt d'intervenir en tant qu'association d'employeurs (Basten, 2015).

En Uruguay, après que la Chambre de commerce ait décliné l'invitation d'agir en qualité d'employeur, la Ligue des femmes au foyer, des consommateurs et des usagers de la République orientale de l'Uruguay (LACCU) a été contactée afin de participer à un Conseil sur les salaires pour les travailleurs domestiques, le Groupe 21, aux côtés du ministère du Travail et de la Sécurité Sociale (MTSS) et du Syndicat unitaire

des travailleuses domestiques. Bien que la LACCU se soit formée de manière autonome, la reconnaissance accordée par le gouvernement à cette organisation en tant qu'organisation potentiellement représentative des employeurs a permis la tenue de négociations. Depuis 2008, trois accords ont été conclus au sein de ce conseil: sur les salaires, sur les conditions de travail et sur les prestations sociales (Goldsmith, 2013), chacun

**Tableau n°1: conventions collectives et accords tripartites**

| Pays      | Parties signataires  | Contenu des accord(s)  | Application   |
|-----------|--|--|---|
| Allemagne | <b>Employeurs</b><br>DHB Netzwerk Haushalt<br><b>Travailleurs</b><br>NGG   | Accord au niveau fédéral définit les conditions de travail générales (temps de travail, repos, congés).<br>Accords au niveau régional définissent la rémunération en fonction des qualifications (1955). | Membres des parties signataires à l'accord.<br>DHB encourage l'utilisation de cet accord comme contrat-type pour les non-membres.<br>L'accord est utilisé comme instrument de référence par les tribunaux.  |
| Argentine | <b>Employeurs</b><br>SACRA et EMTRACAP<br><b>Travailleurs</b><br>Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)<br>Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares<br>Unión de Trabajadores Domésticos y Afines<br>Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares (ATACP)<br>Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF)<br>Sindicato del Personal de Servicio Doméstico de Río Negro (SI.PE.SE.DO.)<br>Sindicato de Trabajadores del Hogar de la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires<br><b>Etat</b><br>Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; de Desarrollo Social y de Economía y Finanzas Públicas | Salaires minimums (2015).  | Accord tripartite. Champ d'application universel.   |
| Belgique  | <b>Employeurs</b><br>- Federgon<br>- Fédération wallonne des entreprises d'insertion (Atout EI)<br>- Plateforme Agences locales pour l'emploi (ALE)<br><b>Travailleurs</b><br>- Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)<br>- La CSC Alimentation et Services affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens (ACV-CSC)<br>- Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)   | Salairé minimum, rémunération, temps de travail, périodes d'astreinte, repos journalier et hebdomadaire, formation, pension et sécurité sociale.   | La commission paritaire 322.01 régit les conditions de travail des travailleurs domestiques employés par le biais du système de titres-services.<br>L'accord s'applique à l'ensemble des travailleurs domestiques ayant un contrat de travail domestique. |
|           | <b>Employeurs</b><br>CIB Belgique, UPI<br>SNP<br><b>Travailleurs</b><br>CSC<br>FGTB<br>CGSLB   | Rémunération, grille de salaires, temps de travail, périodes d'astreinte, classification des emplois, prime annuelle, chômage, formation, frais de transport, etc.                                       | La commission paritaire 323 régit l'emploi des travailleurs domestiques directement employés par les particuliers employeurs  |

<sup>xii</sup> <http://www.emploi.belgique.be> [consulté le 22 octobre 2015].

<sup>xiii</sup> CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres).

| Country  | Parties to the agreement   | Content of agreement(s)   | Application  |
|----------|--|---|--|
| Belgique | <b>Employeurs</b><br>- Familiehulp<br>- Fédération wallonne de services d'aide à domicile (FEDOM)<br>- Fédération d'Employeurs de Services d'Aide à Domicile (FESAD)<br>- Fédération de l'Aide et des Soins à Domicile (FASD)<br>- Fédération des services bruxellois d'aide à domicile (FSB)<br><b>Travailleurs</b><br>- CSC<br>- FGTB<br>- CGSLB | Temps de travail, rémunération, grilles de salaires, formation, pensions, prime annuelle, compensation pour le travail de nuit et les week-ends, frais de transport, uniformes professionnels, etc. <sup>xii</sup>  | Les commissions paritaires (conjointes) 318.01 et 318.02 couvrent les prestataires de soins à domicile. Elles ne couvrent pas les travailleurs domestiques employés par le biais du système de titres-services.                            |
| France   | <b>Employeurs</b><br>FEPEM<br><b>Travailleurs</b><br>CFDT, CGT, CFTC et FO   | Classification des emplois, taux de rémunération, activités syndicales, formation professionnelle, temps de travail, congés annuels payés, jours fériés, assurance maladie, repas et logement, congé de maternité et hébergement.   | La convention collective nationale des salariés du particulier employeur couvre les travailleurs domestiques directement employés par les particuliers employeurs. Champ d'application universel.  |
|          | <b>Employeurs</b><br>FEDESAP<br>FESP<br><b>Travailleurs</b><br>CFTC, CFE-CGC <sup>xiii</sup> , CFDT  | Grilles de salaires et rémunération, égalité entre hommes et femmes, modalités de travail, santé et sécurité au travail, formation, classification des emplois, protection sociale.   | La convention collective nationale des services à la personne couvre les travailleurs domestiques recrutés par le biais d'un intermédiaire (privé). Champ d'application universel.   |
|          | <b>Employeurs</b><br>USB Domicile Aidessadomicile ADMR<br>FNAAFP-CSF UNA<br><b>Travailleurs</b><br>CFDT<br>CFTC<br>CGT<br>CFE-CGC<br>FO<br>UNSA-SNAPAD   | Grilles de salaires et rémunération, égalité entre hommes et femmes, temps de travail, périodes d'astreinte, travail de nuit et les week-ends, organisation du travail, sécurité et santé au travail, formation, classification des emplois, protection sociale   | La convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile couvre les travailleurs domestiques recrutés par le biais d'un intermédiaire (privé). Champ d'application universel. |
| Italie   | <b>Employeurs</b><br>FIDALDO<br>DOMINA<br><b>Travailleurs</b><br>FILCAMS<br>FISASCAT<br>UILTuCS<br>Federcolf   | Classification des emplois, taux de rémunération, temps de travail, travail de nuit, repos, congés payés, indemnités de maladie, protection des mères qui travaillent, travail partagé, préavis et indemnité de rupture.  | Membres des parties signataires à l'accord.<br>Les tribunaux du travail utilisent l'accord comme instrument de référence en ce qui concerne le salaire minimum et la sécurité sociale.   |
| Suède    | <b>Employeurs</b><br>KFO<br>Almega<br><b>Travailleurs</b><br>Kommunal  | Salaires minimum, heures supplémentaires, repos quotidien et hebdomadaire, congés, droits à la retraite, congés maladie et assurance-accidents, droit au congé de maternité et à la sécurité sociale.   | Applicable aux travailleurs employés par des agences d'emploi privées.   |
| Suisse   | <b>Employeurs</b><br>zu Hause leben<br><b>Travailleurs</b><br>UNIA   | Rémunération, temps de repos, congé maladie, assurance-accidents, congé de maternité, sécurité sociale, conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs hébergés par l'employeur, protection contre la violence et les pratiques abusives, préavis/protection contre le licenciement injustifié, reconnaissance des qualifications et de l'expérience professionnelle et dispositions sur la formation (continue) (2014).  | Applicable au personnel soignant non médical recruté par des agences.  |
| Uruguay  | <b>Employeurs</b><br>LACCU<br><b>Travailleurs</b><br>SUTD<br><b>Etat</b><br>Ministerio de Trabajo y Seguro Social (MTSS)   | Rémunération, travail de nuit, prime annuelle, prime d'ancienneté, rémunération des heures supplémentaires, mise à disposition d'une uniforme de travail, compensation en cas de réduction ou de suspension des heures de travail, primes si les travailleurs sont requis de travailler dans des endroits différents de leur lieu de travail habituel, jour de congé rémunéré le 19 août (jour des travailleurs domestiques), égalité des chances, traitement équitable, nécessité de formaliser le travail domestique, engagement en faveur de conditions de travail décentes, et mise en place d'une commission tripartite sur la santé au travail. | Champ d'application universel.   |

d'eux étant doté d'un champ d'application universel au secteur du travail domestique, couvrant également les travailleurs domestiques migrants. Ces accords ont permis une augmentation du nombre des inscriptions auprès de la sécurité sociale de 48,7 pour cent entre 2006 et 2012, alors que les salaires ont augmenté passant de 55,5 pour cent de la rémunération versée aux autres femmes en 2006 à 70,1 pour cent en 2012 (BIT, 2015d). Les inspections du travail et les mécanismes de réclamation ont contribué à l'obtention de ces résultats (Goldsmith, 2013). Le renforcement des capacités, non seulement du syndicat mais également de l'association de femmes aux foyers, a été essentiel au succès de ces négociations.

Dans d'autres pays, la négociation collective est plus aisée et les syndicats et les organisations d'employeurs sont reconnus à des fins de négociation collective. Certaines des pratiques de négociation collective les plus anciennes dans le secteur du travail domestique se sont développées en France. En effet, ce secteur est réglementé par trois accords. La première convention collective a été signée en 1999 entre la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) et plusieurs confédérations syndicales, à savoir la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération Générale du Travail (CGT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et Force ouvrière (BIT, 2015a). Comme cette convention collective ne s'applique qu'aux travailleurs salariés employés directement par un ménage privé (représentant 68 pour cent de la main d'œuvre), deux autres conventions ont par la suite été signées: l'une a été signée en 2012 par six syndicats et deux organisations d'employeurs et s'applique aux travailleurs domestiques placés au sein d'un ménage privé par des organismes à but non lucratif faisant office d'intermédiaire,<sup>xiv</sup> et l'autre a été signée en 2014 par trois syndicats<sup>xv</sup> et deux organisations d'employeurs représentant les entreprises privées<sup>xvi</sup> et il s'applique aux travailleurs domestiques employés par des entreprises privées.<sup>xvii</sup>

Pris conjointement, ces trois conventions collectives couvrent la quasi-totalité du secteur du travail domestique. Chacune de ces conventions a un champ d'application universel et s'applique également aux travailleurs domestiques migrants. L'application et le respect des conventions collectives est particulièrement efficace en France, notamment grâce au «système de titres services» (ou chèque emploi service universel, CESU). Dans le cadre de ce système, les employeurs

achètent un titre CESU pour rémunérer un travail domestique soit auprès d'une banque, soit auprès d'une agence gouvernementale, qui est ensuite chargée de gérer le versement du salaire et des cotisations de sécurité sociale des travailleurs domestiques (Mather, 2015). Pour acheter ces titres CESU, les employeurs doivent enregistrer un contrat écrit qui soit conforme aux dispositions de la convention collective applicable. Les employeurs bénéficient de réductions fiscales et de crédits d'impôts importants. Ce système incite au respect des dispositions en vigueur et permet d'assurer le paiement d'un revenu décent même par les employeurs en situation vulnérable (Mather, 2015; BIT, 2013). Ce système a également facilité le taux de syndicalisation et renforcé les capacités des travailleurs grâce à l'attribution de fonds destinés à soutenir le dialogue social et la formation professionnelle (BIT, 2013). Le pourcentage d'employeurs utilisant ce système est passé de 56 pour cent en 2002 à 78 pour cent en 2010.

En Italie, la première convention collective sur le travail domestique a été signée en 1974 entre trois syndicats - à savoir Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, et Uildasca-UIL - la Fédération nationale du clergé italien, et Nuova Collaborazione. Au cours des quarante années suivantes, les employeurs se sont organisés pour créer leurs propres organisations représentatives qui sont par la suite devenues parties à cet accord, en 1996 pour la DOMINA et en 2001 pour la FIDALDO. Cette convention collective contient des dispositions relatives aux taux de rémunération, aux périodes de repos, aux congés payés, aux indemnités de maladie et à l'indemnité de licenciement. Le champ d'application de cette convention est limité, car cette dernière n'est obligatoire que pour les employeurs qui sont membres de la DOMINA ou de la FIDALDO ou qui ont conclu des contrats de travail faisant explicitement ou implicitement référence à cet accord. Lorsque des travailleurs qui ne sont pas formellement couverts par cet accord exercent un recours devant les tribunaux, les juges se fondent sur les dispositions relatives à la rémunération et à la sécurité sociale pour statuer; cela n'est toutefois pas le cas en ce qui concerne les autres dispositions de la convention collective (par exemple, sur les heures de travail, les congés payés, etc.). Les mêmes conditions s'appliquent aux travailleurs domestiques migrants. En dépit de ces restrictions, les conditions de travail dans le secteur du travail domestique se sont améliorées de manière significative au cours de ces quinze dernières années, beaucoup plus de travailleurs ayant aujourd'hui signé un contrat

<sup>xiv</sup> Négocié par six syndicats, dont la CFDT, la CFTC, la CGT, la CFE-CGC, FO, et l'UNSA-SNAPAD, et les organisations d'employeurs représentant les entreprises à but non lucratif (la FNAAP-CSF et l'UNA).

<sup>xv</sup> CFDT, CFTC et CFE-CGC.

<sup>xvi</sup> FEDESAP et FESP.

<sup>xvii</sup> La CGT s'est opposée à ce contrat, faisant valoir qu'il déformait la relation de travail en traitant les employeurs comme des utilisateurs de services. FO a également refusé de signer cet accord pensant que cela mènerait à la désintégration des conditions de travail dans le secteur, en partie à cause du modèle des relations de travail.



de travail (BIT, 2015b).

Comme ces exemples le démontrent, la négociation collective et les autres formes de dialogue social ont été utilisées pour étendre la protection des travailleurs domestiques. Les relations d'emploi étant hautement

individualisées, la plupart des conventions collectives ont été conclues au niveau national pour le secteur du travail domestique (voir tableau n°1). D'autres avancées concernent les accords conclus grâce au dialogue social tripartite.

## Actions coordonnées

Les partenaires sociaux ont également pris part à d'autres formes d'actions collectives ou coordonnées afin de réglementer et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques, en atténuant les risques liés à leur emploi. En Suisse, à la suite des efforts de sensibilisation de la Confédération syndicale nationale UNIA, une commission tripartite fédérale a demandé au Conseil fédéral d'établir un contrat de travail type en raison de la preuve rapportée des salaires excessivement bas dans ce secteur. Un contrat type a été négocié par un groupe d'experts tripartite, puis présenté aux partenaires sociaux de secteurs présentant des caractéristiques similaires à celles du travail domestique, tels que les secteurs du nettoyage, de l'hôtellerie, de la restauration et de la santé. Ce contrat prévoit un salaire minimum et une grille de salaires basée sur l'expérience, les compétences et la certification.

On constate également l'émergence d'une pratique consistant à utiliser les négociations relatives aux contrats individuels pour définir des normes collectives dans ce secteur. Cette approche a notamment été utilisée par les syndicats à Hong-Kong (Chine), en Indonésie et au Kerala (Inde). Dans ce cas de figure, les travailleurs se rassemblent pour déterminer et articuler des normes de base dans le secteur du travail domestique et ensuite les promouvoir au moment de leur embauche. Ces normes sont souvent consignées dans un contrat type ou font l'objet d'une promotion par un organisme intermédiaire qui gère l'embauche dans ce secteur.

Cette approche est d'autant plus efficace lorsqu'elle s'accompagne d'une formation professionnelle et d'une certification officielle. À Hong Kong (Chine), l'Union générale des travailleurs domestiques (DWGU), une organisation affiliée à la Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU) qui réunit des travailleurs domestiques locaux non migrants,<sup>xviii</sup> a reçu un financement de la part du gouvernement pour mettre en œuvre un programme de formation professionnelle destiné aux travailleurs domestiques locaux, qui

s'appelle le Centre de formation de la Confédération des syndicats (CTUTC). Le centre de formation et la confédération sont des entités distinctes, ce qui permet de s'assurer de la capacité du centre de formation à promouvoir des normes professionnelles élevées et de garantir l'indépendance de la confédération dans le cadre du dialogue social (HKCTU, 2015). Le centre de formation dispense plus d'une centaine d'heures de formation professionnelle aux femmes qui entrent sur le marché, notamment en ce qui concerne le ménage, la lessive, les soins aux nourrissons et aux personnes âgées, la négociation et les droits du travail. Après avoir reçu leur certification, les étudiantes ont accès au programme d'orientation professionnelle du centre grâce auquel 19287 femmes ont été placées dans des emplois de qualité entre 2002 et 2014. En parallèle, les membres de l'Union générale des travailleurs domestiques se sont réunis pour fixer un montant approprié pour les salaires et les frais dans ce secteur,<sup>xix</sup> et la confédération syndicale utilise ces montants comme référence lors de la négociation des contrats (HKCTU, 2015). Ces contrats ont permis d'améliorer de manière significative les conditions d'emploi des travailleurs qui sont placés par le biais de la confédération syndicale. Le salaire horaire de base d'un travailleur domestique qualifié est deux à trois fois supérieur au salaire minimum obligatoire, et le personnel soignant chargé des nouveaux nés qui sont placés par l'intermédiaire de la confédération syndicale gagnent le double de ceux qui sont placés par l'organisme gouvernemental (HKCTU, 2015). En outre, la confédération syndicale a également le taux de placement le plus élevé en comparaison à tout autre programme professionnel financé par le gouvernement en faveur des travailleurs domestiques, et ce malgré le fait que les salaires soient plus élevés.<sup>xx</sup>

En Zambie, les organisations de travailleurs domestiques ont négocié un code de conduite désormais utilisé par les agences de placement comme norme de référence pour fixer les dispositions contractuelles. Même si les travailleurs domestiques sont syndiqués, ils sont exclus de la négociation collective en raison d'une disposition

<sup>xviii</sup> A Hong-Kong, les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, jouissent du droit à la liberté d'association et ont formé des syndicats depuis les années 1990, en se regroupant généralement par nationalité. Le HKCTU, qui rassemble des travailleurs domestiques de plusieurs nationalités, relève de la Fédération des syndicats asiatiques de travailleurs domestiques (FADWU), à laquelle le DWGU est affilié. Toutefois, aucune disposition obligatoire n'établit le droit des travailleurs à la négociation collective (Hong, 2010). Les travailleurs domestiques nationaux sont couverts par le Code du travail et ont le droit de travailler sur une base horaire, alors que les travailleurs domestiques migrants doivent vivre dans la maison de leur employeur et sont protégés par un contrat type rendu obligatoire par le gouvernement qui fixe le montant du salaire minimum.

<sup>xix</sup> Entretien avec Fish Ip, Coordinateur régional (Asie) de la Fédération internationale des travailleurs domestiques, 2015.

<sup>xx</sup> Fish Ip, entretien, 2015.

qui limite la possibilité de négocier avec un employeur aux cas où un employeur emploie au minimum 25 salariés (BIT, 2015f). En outre, la Fédération des employeurs de Zambie (ZFE) ne peut pas, d'un point de vue légal, représenter les employeurs de travailleurs domestiques. Pour pallier à cette difficulté, le Congrès des syndicats de la Zambie (ZCTU), la Fédération des syndicats libres de Zambie (FFTUZ), le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, ainsi que le ministère de l'Intérieur ont négocié un code de conduite qui traite notamment des questions relatives au salaire minimum, au temps de travail, au congé maladie, au congé de maternité, et à l'indemnité de licenciement, en se

basant sur la protection des travailleurs domestiques prévue par l'arrêté de 2011 (BIT, 2011). Les agences de placement distribuent ce code de conduite aux employeurs, s'y réfèrent pour déterminer les termes du contrat de travail au moment du recrutement, et ont accepté de négocier des salaires d'un montant supérieur au salaire minimum et de veiller à l'exécution de ces contrats. Ces agences ont indiqué que les salaires sont de 19 pour cent à 130 pour cent supérieurs au salaire minimum obligatoire et que les dispositions du code sont largement respectées, même si elles ne sont pas appliquées de manière systématique (BIT, 2015e).

## Conclusion

Les organisations de travailleurs et d'employeurs, la négociation collective, ainsi que les autres formes de dialogue social sont des moyens efficaces pour étendre la protection du travail aux travailleurs domestiques. L'organisation des travailleurs domestiques et leur représentation collective peuvent les protéger contre le risque que représentent les formes inacceptables de travail. Lorsque les travailleurs domestiques et leurs employeurs jouissent du droit à la liberté d'association et à la négociation collective, des stratégies d'organisation novatrices ont permis d'aboutir à la formation d'organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs qui sont représentatives. Ces organisations ont entamé des négociations collectives destinées à améliorer les conditions d'emploi, et elles ont engagé des actions coordonnées afin de promouvoir le travail décent en mettant à disposition des contrats de travail types. Dans certains cas, ces organisations ont fait pression pour que le montant des aides publiques versées aux bénéficiaires de soins à domicile (personnes âgées et personnes handicapées) soit augmenté, et ont négocié des augmentations de salaire pour les travailleurs qui fournissent ces services. Parmi les stratégies qui ont réussies, on peut notamment citer la mise en place de coalitions entre les organisations de travailleurs domestiques, les employeurs et leurs organisations et d'autres acteurs de la société civile, ainsi que les efforts réalisés en vue de déterminer clairement les droits et les responsabilités incombant à chacune des parties impliquées dans un travail multipartite (appelé également relation d'emploi triangulaire).

Les exemples innovants illustrés dans cette note d'information démontrent de quelle manière l'organisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, ainsi que la négociation collective peuvent aider à réduire la vulnérabilité des travailleurs domestiques qui dérive du caractère hautement individualisé de leur relation d'emploi, et ainsi contribuer à améliorer leurs conditions de travail. Les facteurs clés de succès en la matière sont:

- La reconnaissance légale des travailleurs domestiques en tant que «travailleurs», des particuliers employeurs en tant que «employeurs», et des maisons comme «lieux de travail»,
- La reconnaissance effective du droit à la négociation collective,
- La clarification dans la relation d'emploi et la reconnaissance d'une ou de plusieurs organisations d'employeurs à des fins de négociation collective,
- La promotion par le gouvernement du dialogue social tripartite avec des organisations de travailleurs et d'employeurs, et
- Le renforcement des capacités des travailleurs domestiques et des employeurs afin de pouvoir négocier collectivement.

## Références

- Basten, A. 2015. *Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe* (Bruxelles, Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme).
- Bureau international du Travail (BIT) 2011a. «La rémunération dans le travail domestique», Travail domestique, Note d'information n°1 (Genève).
- 2011b. «Durée du travail dans le travail domestique», Travail domestique, Note d'information n°2 (Genève).
- 2011c. *Zambia Enacts New Domestic Work Legislation. Évolutions en droit et en pratique*, TRAVAIL, Genève. Disponible uniquement en anglais à: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_154419.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_154419.pdf) (consulté le 29 juillet 2015).
2012. *Un travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques: Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention n° 189 et organiser les travailleuses et les travailleurs domestiques* (Genève).
- 2013a. *Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèques services - Cas particuliers de la France, de la Belgique et du canton de Genève* (Genève).
- 2013b. «Temps de travail des travailleurs domestiques logés chez l'employeur», Travail domestique, note d'information n°7 (Genève).
- 2015a. *Etude de cas sur la France: Nouvelles initiatives, formes d'organisations et sources de pouvoir pour articuler les intérêts (collectifs) de travail dans le secteur du travail domestique*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- 2015b. *Italy Case Study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- 2015c. *United States Case Study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- 2015d. *Uruguay Case Study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- 2015e. *Zambia case study: new initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- 2015f. Comparative study of ILO Convention No. 189 and national law and institutional framework in Zambia. Bureau de pays de l'OIT pour la Zambie (Zambie), non publié.
- Boris, E.; Nadasen, P. 2008. «Domestic workers organize!» dans *WorkingUSA*, Vol. 11, note n°4, pp. 413–437.
- Confédération des syndicats de Hong-Kong (HKCTU). 2015. *HKCTU's Training and Job Placement Service for Domestic Workers in Hong Kong: A Report by HKCTU and the Hong Kong Domestic Workers' General Union (DWGU)* (Hong Kong, HKCTU et DWGU, non publié).
- Das Gupta, M. 2006. *Unruly immigrants: rights, activism, and transnational South Asian politics in the United States* (Durham, Presses de l'Université de Duke).
- Fine, J. 2005. *Community Unions and the revival of the American Labour Movement*, *Politics and Society*, Vol. 33, Issue 1.
- Fine, J. 2006. *Worker centers: organizing communities at the edge of the dream* (Ithaca et Londres, Presses ILR).
- Fine J. et Gordon J. 2010-. *Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations*, dans *Politics & Society*, décembre 2010, vol. 38, n° 4, 552-585.
- Goldberg, H. 2014. *Our day has finally come: domestic worker organizing in New York City*. Thèse doctorale non publiée, Département d'anthropologie culturelle, Centre des hautes études de l'Université de la ville de New-York (New York, NY).
- Goldsmith, M.R. 2013. *Collective bargaining and domestic workers in Uruguay*. Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation (WIEGO). Disponible en anglais uniquement à: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Goldsmith-Collective-Bargaining-Uruguay-ISBN.pdf> (consulté le 31 octobre 2015)
- Hobden, C.; Schwenken, H. 2015. *Domestic worker organizing models and strategies: a comparative study* (non publié).
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001. *Doméstica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence* (Berkeley, Presses de l'Université de Californie).
- Hong, N.S. 2010. *Labour Law in Hong Kong* (Pays-Bas, Kluwer Law International).
- Mather, C. 2015. *Les travailleurs et les travailleuses domestiques en Europe s'organisent!* (Bruxelles, Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme). Disponible à: [www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat\\_booklet\\_domestic\\_workers\\_in\\_europe\\_fr\\_0.pdf](http://www.effat.org/sites/default/files/news/13931/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_fr_0.pdf) (consulté le 22 octobre 2015).
- Sachs, B. 2007. «Labor Law Renewal», dans *Harvard Law & Policy Review*, Vol 1, pp. 375-400.
- Union internationale des salariés des services (SEIU), section locale 503. 2013. *Overview of Homecare Collective Bargaining*. Disponible en anglais uniquement à: [www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining](http://www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining) (consulté le 29 juillet 2015).

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

InteBureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse

Tél: + 41 22 799 67 54

Fax: + 41 22 799 84 51

[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)

[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)

ISSN 2227-9334 (web)

Février 2017