



# **Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques**

**Manuel à l'usage des syndicalistes  
pour promouvoir la convention n° 189  
de l'OIT et organiser les travailleuses  
et travailleurs domestiques**



# Introduction

**Copyright © Organisation internationale du Travail 2012**  
**Première édition 2012**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

**Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques:**  
**Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention n° 189 de l'OIT**  
**et organiser les travailleuses et travailleurs domestiques**

Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2012

ISBN 978-92-2-226117-8 (print);  
ISBN 978-92-2-226118-5 (web pdf)

---

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

**Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)**

---

Création et mise en pages en Suisse  
Imprimé en Suisse

BUX  
GLA

L'adoption le 16 juin 2011, par la Conférence internationale du Travail, de la convention n° 189 de l'OIT et de la recommandation n° 201 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, marque une étape historique dans la lutte pour la justice sociale dans le monde. Elle vient couronner une campagne de plusieurs décennies menée par les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques et les syndicats pour mettre fin à l'exclusion et obtenir la reconnaissance des droits des travailleuses et travailleurs domestiques.

Nous avons maintenant obtenu la convention et la recommandation, mais le combat pour les travailleuses et les travailleurs domestiques est loin d'être terminé. La ratification de la convention et la mise en œuvre de ces nouveaux instruments internationaux doivent constituer une priorité pour l'OIT et le mouvement syndical. Les organisations syndicales ont joué un rôle essentiel dans des campagnes précédentes visant à faire adopter et ratifier des conventions internationales, qu'il s'agisse de l'élimination du travail des enfants, de la protection de la maternité, de l'égalité et de la non-discrimination. La mobilisation en faveur de la ratification de la convention n° 189 ne fera pas exception.

Avant même son adoption, la convention n° 189 a eu un impact retentissant: lorsque la proposition visant à établir des normes sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques a été pour la première fois discutée (novembre 2007) et ensuite adoptée par le Conseil d'administration du BIT en mars 2008, elle a galvanisé le mouvement des travailleuses et travailleurs domestiques, favorisant son émergence au sein des organisations syndicales ou son rapprochement avec ces dernières. L'obtention d'une convention internationale pour les travailleuses et les travailleurs domestiques était devenue un objectif commun. Cette aspiration a eu, sans conteste, un effet fédérateur pour organiser les travailleuses et travailleurs domestiques en syndicats, prendre en compte leurs préoccupations spécifiques, reconnaître leurs droits en tant que travailleuses et travailleurs, prendre en considération les particularités de leur emploi et de leurs conditions de travail et respecter leur dignité.

Il est facile d'y voir le potentiel d'une campagne mondiale pour la ratification de la convention n° 189: il s'agit d'un instrument nécessaire à la transformation d'un rapport d'exploitation en rapport de droit pour les quelques 100 millions de travailleuses et travailleurs domestiques. La convention constitue aussi le meilleur outil dont doivent se saisir les organisations syndicales pour organiser les travailleuses et travailleurs domestiques et les doter des moyens

collectifs de revendiquer leur juste place dans le monde du travail. Les syndicats ne devraient pas tarder à promouvoir la ratification et l'application de cette convention. Il sera essentiel, pour réussir la campagne de ratification et de mise en œuvre, de tirer profit de l'intérêt qu'ont montré les gouvernements pour ce sujet. Organiser les travailleuses et travailleurs domestiques en syndicats permettra de renforcer la visibilité de cette catégorie de travailleurs; de modifier la façon dont ils et elles sont perçus pour qu'ils et elles soient reconnus comme des travailleurs à part entière; et d'augmenter leur pouvoir collectif, tout en renforçant l'ensemble du mouvement syndical, ce qui aboutira au renforcement de la campagne de ratification.

Ce manuel s'inscrit dans cette démarche. Il se compose de quatre parties: la première propose dix bonnes raisons pour les syndicats de mener ce combat pour la ratification et la mise en œuvre. La deuxième partie est un manuel d'action syndicale, proposant diverses approches de syndicalisation, à partir des expériences réussies d'organisation en syndicat des travailleuses et travailleurs domestiques et de défense de leurs droits. La partie 3 est un guide pratique sur les procédures à respecter pour la ratification d'une convention. La dernière partie cite des exemples de victoires consécutives à l'organisation réussie de ces travailleuses et travailleurs dans le monde. A chaque étape nous faisons référence aux dispositions pertinentes des nouveaux instruments (convention et recommandation) dont les textes complets figurent en annexe.

Les droits établis par la convention n° 189 doivent être abordés comme des normes minimales, comme c'est le cas de toutes les conventions de l'OIT. L'action syndicale et la négociation collective, deux droits désormais inscrits dans la nouvelle convention, devront permettre de dépasser ces seuils pour acquérir plus de droits et améliorer encore les conditions de vie et de travail des gens de maison.

Aux côtés des organisations syndicales, le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT ne ménagera aucun effort pour assurer la ratification la plus rapide et la plus large possible de la convention et contribuer par ses actions à sa mise en œuvre en droit et en pratique. Nous remercions Samuel Grumiau, journaliste spécialisé dans les questions sociales; ainsi que Claire Hobden du Bureau des activités pour les travailleurs pour leur contribution à cette publication.

# Table des matières

## L'objectif de ce document:

Ce manuel a été rédigé dans le but de contribuer à créer des organisations de travailleuses et travailleurs domestiques puissantes, avec à l'esprit deux objectifs: 1) donner des indications sur la façon de construire une campagne en faveur de la ratification et de la promotion de la convention n° 189; et 2) suggérer des actions pour organiser efficacement les gens de maison en syndicat. Les organisations syndicales le savent bien, il n'est pas facile de réussir une campagne sans le soutien massif d'un mouvement de travailleurs. Les différentes parties de ce manuel sont donc complémentaires: plus les travailleuses et travailleurs domestiques seront syndiqués, plus les chances de ratification et de modifications de la législation seront importantes, et plus il sera facile d'organiser les travailleuses et travailleurs domestiques et de renforcer le mouvement syndical dans son ensemble; plus l'engagement des syndicats dans la campagne en faveur de la ratification de la convention sera fort, plus les travailleuses et travailleurs domestiques seront incités à s'organiser et à former des syndicats.

L'organisation des gens de maison a revêtu de nombreuses formes dans le monde. Lorsqu'ils avaient le droit de constituer des syndicats, ils ont créé des syndicats de travailleuses et travailleurs domestiques. Dans d'autres cas, ils ont créé eux-mêmes des associations de travailleuses et travailleurs domestiques en dehors de la structure syndicale, souvent en raison des restrictions légales de leurs droits à constituer des syndicats.

La nouvelle convention reconnaît aux travailleuses et travailleurs domestiques le droit de s'affilier à des syndicats ou d'en constituer, ce qui est, par ailleurs un droit fondamental consacré par la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. En ratifiant la convention n° 189, les gouvernements doivent inscrire ce droit dans la législation nationale. Ce manuel a donc été conçu pour aider les travailleuses et travailleurs domestiques à s'organiser en syndicats. Etant donné la complexité de l'histoire de la syndicalisation dans ce secteur récemment reconnu, chaque syndicat ou chaque organisation de travailleuses et travailleurs domestiques pourra constater qu'elle a des besoins de formation spécifiques. Nous espérons que ce manuel répondra de façon appropriée aux besoins des syndicats des travailleuses et travailleurs domestiques, des syndicats intéressés par l'organisation des travailleuses et travailleurs domestiques et aux organisations de travailleuses et travailleurs domestiques qui souhaitent créer un syndicat.

Cet outil sera d'autant plus efficace s'il peut servir de catalyseur aux syndicats pour échanger leurs expériences et contribuer à l'émergence de réseaux de travailleuses et travailleurs domestiques et de campagnes en cours.

### Dan Cunniah

Directeur  
Bureau des activités  
pour les travailleurs  
Bureau international du Travail

### Luc Demaret

Point focal sur le travail décent  
pour les travailleuses et  
travailleurs domestiques  
Bureau des activités pour  
les travailleurs  
Bureau international du Travail

## POINTS DE CONTACT À CONNAÎTRE:

### CSI (Confédération syndicale internationale)

<http://www.ituc-csi.org/?lang=fr>

### UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes)

<http://cms.iuf.org/?q=fr>

### Réseau international des travailleuses domestiques

<http://www.idwn.info>

### ACTRAV (Bureau des activités pour les travailleurs du BIT)

<http://www.ilo.org/actrav/lang--fr/index.htm>

### Bureaux régionaux du BIT

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/lang--fr/index.htm>

### CES (Confédération européenne des syndicats)

<http://www.etuc.org/fr>

## **PARTIE 1: DIX BONNES RAISONS (POURQUOI LES ORGANISATIONS SYNDICALES DEVRAIENT FAIRE CAMPAGNE EN FAVEUR DE LA RATIFICATION DE LA CONVENTION N° 189 DE L'OIT)** p.1

## **PARTIE 2: MANUEL À L'ADRESSE DES SYNDICATS** p.5

### LES CAMPAGNES

La sensibilisation  
Revendiquer les droits et les faire respecter  
Créer des alliances

### LE POUVOIR COLLECTIF

Développer sa base  
Constituer des syndicats  
La négociation collective

### LE SOUTIEN AUX MEMBRES

La formation  
L'aide à l'emploi  
Santé et sécurité  
L'émancipation personnelle

### LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS

### FINANCEMENT ET PÉRENNISATION DES ACTIVITÉS

## **PARTIE 3: COMMENT UTILISER LA CONVENTION DE L'OIT, DE LA RATIFICATION AU CONTRÔLE DU RESPECT DES NORMES** p.35

### LA RATIFICATION

### APPLICATION ET MISE EN ŒUVRE

### LE CONTRÔLE ET LE RESPECT DES DISPOSITIONS

### ORGANISER, ORGANISER, ORGANISER!

## **PARTIE 4: OBTENIR DES DROITS POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS** p.45

## **PARTIE 5: C189 CONVENTION SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011** p.49

## **PARTIE 6: R201 RECOMMANDATION SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES, 2011** p.59



---

## **Partie 1 Dix bonnes raisons** **(pour lesquelles les organisations syndicales devraient faire campagne en faveur de la ratification de la convention n° 189 de l'OIT)**

---

La procédure de ratification est une étape essentielle pour garantir les droits découlant de la convention n° 189. Cependant, les Etats ne ratifient pas automatiquement les conventions. Même si la responsabilité en revient aux parlements, les gouvernements rechignent parfois à promouvoir la ratification en invoquant des raisons diverses. Ils ont peut-être l'impression que le texte de la convention est trop prescriptif. Ils prétendent parfois qu'il y a trop d'obstacles à la ratification dans les législations en vigueur. Ces arguments, parfois légitimes, masquent souvent des malentendus à propos du sens et de la portée des instruments de l'OIT, que les organisations syndicales et le BIT peuvent aider à éclaircir pour apaiser les craintes des gouvernements concernés.

Ce qui est clair, c'est que dans chaque pays, la volonté politique sera déterminante. Les organisations syndicales devront convaincre gouvernements et parlementaires de ratifier et mettre en œuvre la convention, et devront mener des campagnes d'information fondées sur un argumentaire solide. Les syndicats devront également convaincre leurs membres du bien-fondé de leur démarche. Voici dix bonnes raisons pour les syndicats d'engager ces campagnes en vue de la ratification :

**1. L'intégration :** Dans la plupart des pays, les travailleuses et travailleurs domestiques ne bénéficient pas d'une protection juridique appropriée, et leurs conditions de travail dans l'isolement les rendent plus vulnérables à l'exploitation et aux abus. Les syndicats ont le devoir de protéger les travailleurs les plus vulnérables. Le principe de l'égalité de traitement de tous les travailleurs est inscrit dans les articles 10 et 14 de la convention de l'OIT et devrait occuper une place centrale dans toutes les campagnes des travailleurs.

**2. On est plus fort quand on agit ensemble :** Promouvoir la ratification et l'application de la convention n° 189 constitue le meilleur signal que les syndicats peuvent envoyer aux travailleuses et travailleurs domestiques pour leur montrer leur intention de protéger leurs droits. Les succès engrangés par les campagnes montrent ensuite aux gens de maison que l'action collective est la meilleure défense contre les abus et l'exploitation.

**3. La liberté syndicale :** La ratification et l'application de la convention n° 189 permettront d'établir un cadre légal durable nécessaire à l'activité syndicale en faveur des travailleuses et travailleurs domestiques, notamment en inscrivant dans la législation leur droit à la liberté syndicale.

**4. La responsabilité :** Une fois ratifiée, la convention n° 189 peut être utilisée directement devant les tribunaux ou indirectement en droit par les syndicats pour dénoncer des abus et les cas d'exploitation. Les syndicats peuvent aussi avoir recours aux mécanismes de l'OIT pour contrôler le respect des normes, y compris en déposant des réclamations ou des plaintes (voir la partie 3).

**5. Façonner la législation :** Faire campagne pour la ratification et l'application de la convention de l'OIT permettra aussi aux syndicats d'avoir leur mot à dire dans la mise en place de législations protégeant les travailleuses et travailleurs domestiques. Certaines dispositions de la convention, notamment en matière de santé et sécurité (article 13) ou de protection sociale (article 14), prévoient explicitement la consultation des partenaires sociaux. L'article 18 prévoit en outre que les dispositions devront être appliquées «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, par voie de législation ainsi que par des conventions collectives...».

**6. Les droits syndicaux et au-delà :** La liberté syndicale et le droit de négociation collective figurent au centre du dispositif prévu par la convention n° 189 et la recommandation n° 201 qui l'accompagne. Toutefois, ces instruments vont plus loin que la simple protection des droits syndicaux des travailleuses et travailleurs concernés. Ils englobent aussi d'autres aspects essentiels comme les droits humains fondamentaux, la régulation des agences de recrutement et l'égalité de traitement pour les travailleuses et travailleurs domestiques migrants. La recommandation est également le premier instrument international à se préoccuper de la question des travailleuses et travailleurs domestiques dans les missions diplomatiques (consulats, ambassades). La recommandation n'est certes pas contraignante, mais elle fournit aux Etats membres des principes directeurs pour le traitement de ces cas.

**7. La protection des travailleurs migrants :** La ratification de la convention n° 189 permet aux pays d'origine de protéger avec efficacité les droits de leurs travailleurs à l'étranger. En réalité, la convention pourrait être la clé de l'harmonisation de la législation du travail entre différents pays, ce qui faciliterait la préservation des droits des travailleuses et travailleurs domestiques migrants, par une approche concertée entre les pays d'origine et les pays de destination.

**8. La solidarité mondiale :** Plus il y aura de ratifications, plus la reconnaissance mondiale des principes et droits repris dans la convention n° 189 sera grande.

**9. Sauvegarder les droits :** Les gouvernements changent et avec eux, bien souvent, les législations sociales aussi. Mais les conventions sont contraignantes pour les Etats qui les ratifient, même en cas de changement de gouvernement. La ratification de la convention n° 189 pourra donc éviter une soudaine détérioration de la situation des travailleuses et travailleurs domestiques, suite à un changement de gouvernement.

**10. L'organisation des travailleuses et travailleurs domestiques en syndicats :** Le lancement d'une campagne de ratification est le meilleur moyen pour les syndicats d'organiser les travailleuses et travailleurs domestiques, et leur donner les moyens collectifs de revendiquer leur juste place dans le monde du travail. Promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention représente pour les syndicats le meilleur signal qu'ils pourront lancer à destination des travailleuses et travailleurs domestiques.

## Travailleurs domestiques – 12 ratifications en 2012

Rejoignez notre campagne pour les droits et la protection des travailleuses et travailleurs domestiques.



En juin 2011, l'agence des Nations Unies qui traite des questions du travail, l'OIT (l'Organisation internationale du Travail), a adopté la convention n° 189 (C189) et la recommandation n° 201 (R201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques.

La convention n° 189 reconnaît aux travailleuses et aux travailleurs domestiques le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier, ce qui est encore interdit dans de nombreux pays. Elle protège également le droit à un salaire minimum dans les pays qui ont un salaire minimum et protège les paiements mensuels et l'accès à la sécurité sociale, y compris dans le cas de la maternité.

La convention donne aux travailleuses et aux travailleurs domestiques un jour de congé par semaine et régleme la durée du travail. En essence, la convention garantit aux travailleuses et travailleurs domestiques l'égalité de traitement avec l'ensemble des travailleurs dans le cadre du droit du travail.

Cette convention entrera en vigueur lorsque deux pays l'auront ratifiée.

La CSI a lancé la campagne mondiale «12 ratifications en 2012» pour atteindre le chiffre de 12 pays ayant ratifié la convention n° 189 d'ici la fin de l'année 2012.

Même si cette campagne vise à mobiliser dans le monde entier, elle insistera particulièrement sur les pays suivants : Brésil, Pérou, République dominicaine, Paraguay, Afrique du Sud, Sénégal, Kenya, Philippines, Indonésie, Inde, Arabie Saoudite, et sur l'Union européenne.

La campagne mondiale «12 ratifications en 2012» vise à obtenir 12 ratifications de la convention n° 189 en 2012. Son objectif est également d'organiser les travailleuses et travailleurs domestiques en syndicats et de constituer des syndicats spécifiques ou de les renforcer.

La campagne est organisée par la CSI en partenariat avec le réseau international des travailleuses domestiques IDWN, l'UITA, PSI, la CES, Human Rights Watch, Solidar, Migrant Forum Asia, Solidarité mondiale et Caritas.

Allez voir la page web «12 ratifications en 2012» à l'adresse <http://www.ituc-csi.org/1-bulletin-d-information-12.html> et rejoignez-nous sur Facebook «12>12»

La fin de l'esclavage moderne : il y a plus de 100 millions de travailleuses et travailleurs qui travaillent chez quelqu'un d'autre dans le monde. Ces travailleuses et travailleurs domestiques font le ménage, la cuisine, la lessive, s'occupent des enfants et des personnes âgées, et font bien d'autres choses encore. Leur travail est sous-évalué, sous-payé, invisible, non reconnu et non respecté. La majorité des travailleurs domestiques sont des femmes (82 pour cent) – dont beaucoup sont des migrantes, ou des enfants.

Dans nombre de pays, les travailleuses et travailleurs domestiques sont exclus de la législation du travail et des régimes de protection sociale. Beaucoup se voient refuser le droit, par la loi ou la pratique, de constituer un syndicat ou de s'affilier à un syndicat. En conséquence, les mauvais traitements, l'exploitation, la violence, et les abus physiques et sexuels sont légion et restent souvent impunis.



---

## Partie 2 Manuel à l'adresse des syndicats

---

L'adoption de la convention n° 189 de l'OIT représente une nouvelle opportunité d'organiser les travailleuses et travailleurs domestiques en syndicats. Presque partout, le secteur du travail domestique est composé de centaines de milliers de travailleuses et travailleurs qui, pour la plupart, ne sont pas syndiqués. Les initiatives visant à organiser ce secteur ont donc des chances de rapporter d'emblée un nombre significatif d'adhésions. Cependant, le secteur du travail domestique est très particulier, et les stratégies traditionnelles des syndicats ne suffisent pas toujours à organiser et à soutenir les travailleuses et travailleurs domestiques.

Les syndicats devraient développer des actions de soutien aux travailleuses et aux travailleurs domestiques de façon à répondre à leurs besoins spécifiques: l'isolement du travail dans une résidence privée, la négociation avec de multiples employeurs, l'absence quasi totale de liberté de rencontrer d'autres travailleurs, et le manque d'accès aux services sociaux et aux services juridiques.

Toutes ces conditions font que les travailleuses et travailleurs domestiques vivent et travaillent souvent dans la peur. Comme tous les autres travailleurs, la travailleuse domestique va hésiter à s'affilier à un syndicat par crainte d'être licenciée. Sans filet de sécurité ni de garantie de retrouver un autre emploi, les travailleuses domestiques sont particulièrement vulnérables aux menaces de leurs employeurs. Pour les travailleuses logées sur leur lieu de travail, être congédiée signifie également perdre son logement. Les travailleuses et travailleurs domestiques migrants risquent également de perdre leur permis de séjour.

Les syndicats et les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques ont adopté une large gamme d'actions répondant aux besoins spécifiques de ce secteur. Pour atteindre les travailleuses et travailleurs domestiques, il faut faire connaître ces services, les encourager à surmonter certaines peurs et leur montrer les avantages de l'affiliation à un syndicat. La section ci-dessous présente en détail une série d'actions que les syndicats peuvent mettre en œuvre pour organiser et soutenir les travailleuses et travailleurs domestiques par le biais de campagnes; les aider à créer des syndicats et à négocier collectivement, et à répondre à leurs besoins essentiels<sup>1</sup>.

## Les campagnes

Les grandes campagnes, pour promouvoir la convention, gagner en justice contre un employeur abusif, ou pour tout autre objectif, sont des outils puissants pour organiser les travailleuses et travailleurs domestiques. Ces campagnes permettent de sensibiliser les fonctionnaires et le grand public, modifier la perception des travailleuses et travailleurs domestiques et du secteur en général, et informer les travailleuses et travailleurs domestiques ainsi que leurs employeurs de leurs droits et de leurs responsabilités. En outre, les campagnes encouragent les travailleuses domestiques à participer aux activités des syndicats, ce qui modifie positivement l'idée qu'elles se font d'elles-mêmes en tant que travailleuses méritant d'être protégées.

### LA SENSIBILISATION

#### Sensibiliser les fonctionnaires

Le travail domestique est un secteur très inhabituel, en raison des relations de travail individuelles, et du lieu de travail isolé au sein des ménages privés, etc. Très souvent, le grand public ne connaît rien des réalités de ce travail, ni les fonctionnaires du ministère du Travail, inspecteurs du travail compris. Lorsque ces autorités sont prêtes à coopérer, les syndicats ou les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques peuvent leur en apprendre beaucoup sur le travail quotidien dans ce secteur.

<sup>1</sup> Cette liste n'est pas complète et son ordre n'implique aucun jugement de l'importance des différentes activités décrites. En plus des syndicats et organisations mentionnés dans ce texte, il y en a bien d'autres qui eux aussi font un excellent travail, mais il n'est pas possible de les inclure tous dans ce manuel.

#### CONVENTION N° 189 ARTICLE 17.2

Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

Aux Etats-Unis, le DWU (Domestic Workers United) coopère avec le département du travail de l'Etat de New York pour la formation des enquêteurs aux réalités dans ce secteur: sa dynamique, les tactiques d'évasion auxquelles les employeurs ont généralement recours et les conditions auxquelles sont confrontés les travailleuses et travailleurs domestiques qui essaient de négocier, etc.

#### Sensibiliser à la dignité, au respect et à la reconnaissance des travailleuses et travailleurs domestiques.

L'une des demandes les plus fréquentes et les plus essentielles des travailleuses et travailleurs domestiques dans le monde est de recevoir dignité, respect et reconnaissance. La convention de l'OIT élève le statut des travailleuses et travailleurs domestiques comme jamais auparavant, et son adoption a permis de reconnaître que les travailleuses et travailleurs domestiques sont des travailleurs comme les autres. Le fait de constater que le monde est enfin prêt à reconnaître leur travail et à les laisser exécuter leurs tâches dans la dignité et sans être exploités peut considérablement améliorer l'image que les travailleuses et travailleurs domestiques ont d'eux-mêmes dans le monde et y a déjà contribué.

De nombreuses travailleuses domestiques devenues militantes syndicales ont l'occasion de prendre la parole en public lors de réunions internationales, de s'adresser aux médias grâce aux débats suscités par l'adoption de la nouvelle convention. Elles nouent aussi des contacts internationaux à ces occasions. Cette reconnaissance de leur rôle et de la valeur de leur emploi contribue à changer l'image du travail domestique ainsi qu'à donner confiance en elles aux travailleuses domestiques.



#### ASTUCE

Ce qui a peut-être été encore plus important que la reconnaissance reçue lors du vote des Etats membres en faveur de la convention, c'est la reconnaissance de la part de leurs camarades travailleurs dans les syndicats qui ont fait preuve de solidarité avec eux. Ces marques de solidarité ne coûtent rien ou presque et font beaucoup pour obtenir un changement social réel et une transformation des mentalités pour les travailleuses et travailleurs domestiques.

#### ASTUCE

De nombreux syndicats peuvent utiliser une manifestation internationale comme l'adoption d'une nouvelle norme pour sensibiliser l'opinion publique et les autorités nationales à la situation des travailleuses et travailleurs domestiques.

### Sensibiliser au respect du travail domestique

Malgré l'utilité et la pénibilité de leur tâche, les travailleuses domestiques souffrent généralement d'une image de «bonnes à tout faire», sans qualifications, exploitables à merci. Les syndicats ont un rôle à jouer pour susciter une prise de conscience du grand public à ce sujet.

#### PRÉAMBULE DE LA CONVENTION N° 189:

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains.

Plusieurs pistes peuvent être suivies:

- Dans certains pays, les syndicats disposent de créneaux horaires réservés dans les médias audiovisuels de service public. Ils peuvent saisir cette occasion pour aborder de temps à autre la question du travail domestique.
- Organiser une journée nationale du travail domestique, ou relayer une journée internationale du travail domestique. Dans plusieurs pays d'Amérique latine, il s'agit du 30 mars. La journée mondiale pour le travail décent observée par les organisations syndicales le 7 octobre peut aussi servir pour mobiliser les travailleuses et travailleurs domestiques.
- Innover dans le vocabulaire. En Corée du Sud, les travailleuses domestiques n'ont pas la possibilité de former un syndicat, mais il existe une coopérative soutenue par la confédération KCTU (Korean Confederation of Trade Unions). Elle a innové au niveau du vocabulaire pour les rendre fières de leur occupation professionnelle: elle ne parle plus de travailleuses domestique mais de «gestionnaires de maison» («house managers»). Cette coopérative s'appelle d'ailleurs la coopérative des gestionnaires de maison (National House Manager's Cooperative).

• Inviter les travailleuses et travailleurs domestiques dans les grands rassemblements de travailleurs. Au Sénégal par exemple, la CNTS (Confédération nationale des travailleurs du Sénégal) invite les travailleuses domestiques à défiler aux côtés des autres travailleurs lors d'événements comme la Journée du travail décent (7 octobre); elle les invite à prendre la parole pour expliquer leur situation. La CNTS parvient ainsi à faire évoluer les mentalités non seulement du grand public mais aussi de ses propres membres, dont beaucoup sont eux-mêmes des employeurs de travailleuses et travailleurs domestiques.

### Campagne «Connaître ses responsabilités»

Si «nul n'est censé ignorer la loi» et s'il appartient aux autorités de la faire connaître, il est utile que les syndicats aident à diffuser les informations concernant la législation et les normes internationales protégeant les travailleuses et travailleurs domestiques. De nombreux syndicats organisent des campagnes d'éducation de masse pour que les employeurs connaissent leurs obligations. Cela peut se faire par les médias syndicaux, des campagnes destinées au grand public, les journées du 1er mai, une journée nationale ou internationale du travail domestique, etc.

Au Paraguay par exemple, la centrale CUT-Auténtica (Central Unitaria de Trabajadores Auténtica) a produit un petit film mettant en lumière les abus subis par les travailleuses domestiques afin de faire passer son message auprès du grand public, puis de lancer une campagne pour placer cette question sur l'agenda politique.

La distribution de matériel promotionnel est une autre manière de faire passer le message. Au Niger par exemple, la CNT (Confédération nigérienne du travail) a fait confectionner des sets de table et des sous-verres avec des slogans pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs domestiques.

### REVENDIQUER LES DROITS ET LES FAIRE RESPECTER

#### Lutter pour améliorer les législations nationales

Dans de nombreux pays, les travailleuses et travailleurs domestiques ne bénéficient pas de la même protection juridique que les autres travailleurs. Elles n'ont souvent pas le droit de s'affilier à un syndicat, la durée de leur travail n'est pas réglementée, elles sont exclues de la protection sociale, etc. Les syndicats peuvent jouer un rôle important en dénonçant ces injustices et devraient user

#### CONVENTION N°189 ARTICLE 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

de toute leur influence pour faire évoluer les législations nationales afin que les travailleuses et travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits que tous les autres travailleurs. L'adoption de la convention n° 189 de l'OIT constitue un argument de poids dans cette lutte.

Toutes sortes de campagnes syndicales peuvent être organisées pour lutter en faveur de l'amélioration des législations nationales. En Malaisie par exemple, le Programme d'action du MTUC (Malaysian Trades Union Congress) pour les travailleuses domestiques a imprimé des cartes postales à envoyer au gouvernement. Parmi les revendications inscrites sur ces cartes figuraient un jour de congé par semaine, un travail décent et des conditions de vie décentes pour les travailleuses domestiques. Le syndicat s'est servi des scandales révélés dans les médias au sujet d'abus très graves commis à l'encontre de travailleuses domestiques pour sensibiliser le grand public, qui a répondu en masse à cette campagne.

#### Sensibiliser les services de police

Souvent, une travailleuse domestique hésite à demander assistance à la police en cas d'abus de son employeur, de peur de ne pas être prise au sérieux, de ne pas pouvoir fournir de preuve, d'être confrontée à un employeur qui s'en sortira par un pot-de-vin, etc.

Les organisations syndicales peuvent préparer le terrain pour faciliter les contacts avec la police ainsi que les dépôts de plainte. Au Kenya, le syndicat KUDHEIHA (Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers) entretient des contacts avec les policiers de plusieurs commissariats qu'il a sensibilisés au sort des travailleuses domestiques et qui l'aident à soutenir les travailleuses domestiques victimes d'abus.

### Créer une ligne téléphonique spécifique

Au Sri Lanka, le syndicat NWC (National Workers Congress) avait créé une ligne téléphonique que toute personne pouvait appeler pour témoigner d'un abus à l'encontre d'une travailleuse domestique. Son numéro avait été largement diffusé, notamment par la distribution de prospectus dans les régions où les travailleuses domestiques vivent et travaillent. La plupart des demandes d'aide concernaient le non-paiement de salaires promis par un accord verbal. Selon l'expérience du syndicat, un appel téléphonique du NWC à l'employeur suffisait généralement à trouver un accord sans perte d'emploi pour la travailleuse domestique. Cette expérience fut un succès, mais elle n'a pu se poursuivre par manque de moyens financiers.

En Jamaïque, l'organisation non gouvernementale JHWA (Jamaica Household Workers Association) a également instauré une ligne d'appel téléphonique, mais son utilisation ne se limite pas aux dénonciations. Elle sert aussi à informer tant les travailleuses domestiques que les employeurs sur les questions de salaire minimum, de conditions de travail, de déductions légales, de harcèlement sexuel, etc. Les syndicats de la Barbade (Barbados Workers' Union) disposent également d'une hotline.

Aux Philippines, l'association de travailleuses domestiques SUMAPI a ajouté un numéro de téléphone portable en plus de son numéro de ligne fixe. Elle s'est en effet aperçue que beaucoup d'employeurs interdisent à leur employée d'utiliser le téléphone de la maison, et une travailleuse domestique hésitera à appeler un numéro fixe depuis son téléphone portable en raison du coût. La SUMAPI reçoit en moyenne un appel par mois pour des cas d'urgence liés à des violations graves de droits de travailleuses domestiques. L'association utilise principalement le téléphone portable pour rester en contact régulier avec ses membres, notamment par textos.

#### L'accès à la justice

Dans les cas d'abus ou d'exploitation, les travailleuses et travailleurs domestiques n'ont généralement pas les moyens ni les capacités de déposer une demande de dédommagement. Les syndicats peuvent jouer un rôle essentiel en utilisant leur pouvoir collectif. Au Pérou par exemple, les membres du syndicat SINTTRAHOL (Sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar de la Región Lima) peuvent compter sur l'appui des avocats de leur confédération, la CGTP (Confederación General de Trabajadores del Peru) pour les aider lors de démarches judiciaires visant à faire valoir leurs droits. Les responsables du SINTTRAHOL peuvent également représenter un de leurs membres devant un tribunal s'il ne peut se libérer lors d'une audience.

#### ASTUCE

Utiliser les médias syndicaux. Comme beaucoup de membres des syndicats emploient des travailleuses domestiques, publier des articles sur ces dernières dans les divers médias syndicaux (journaux, sites internet, émissions de radio etc.) peut avoir un impact important.

#### ASTUCE

Votre syndicat peut préparer un bref questionnaire à utiliser pour recueillir des témoignages de travailleuses domestiques victimes d'abus. Les réponses à ces questionnaires peuvent être en rapport avec des protections existantes dans le droit du travail ou dans la convention de l'OIT et utilisées comme preuves dans des campagnes législatives ou devant les tribunaux.

**CONVENTION N°189 ARTICLE 16**

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

On trouve un autre exemple en Mauritanie, où le Centre syndical pour les migrants de la CGTM (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie) porte devant le tribunal du travail les cas d'abus à l'encontre de travailleuses domestiques, notamment le non-paiement du salaire.

En Suisse, dans le canton de Genève, le syndicat SIT (Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs) défend en moyenne 20 à 25 cas similaires chaque année devant le tribunal des prudhommes. Il s'agit généralement de travailleuses migrantes dont les papiers ne sont pas en règle, mais le syndicat genevois a obtenu l'assurance du pouvoir judiciaire qu'aucun plaignant ne sera dénoncé aux autorités de contrôle de la population, et cette promesse a été tenue jusqu'à présent.

**CRÉER DES ALLIANCES**

En organisant les travailleuses et travailleurs domestiques, on peut souvent constater que presque tout le monde a un lien avec le travail domestique. La grande variété de ces liens possibles est un terrain fertile pour créer des alliances avec une grande diversité d'alliés.

**ASTUCE**

La richesse du réseau syndical offre d'immenses possibilités de contacter un très grand nombre de travailleuses domestiques, qu'elles soient employées par des membres, par leurs amis, voisins ou connaissances.

**ASTUCE**

Pour créer des alliances, il faut ratisser large tout en sélectionnant avec soin les partenaires pour créer une campagne puissante: dans de nombreux endroits, les étudiants universitaires membres d'organisations peuvent se sentir concernés en tant qu'enfants qui ont été élevés par des travailleuses domestiques; les organisations de femmes peuvent vouloir appuyer une campagne en faveur des travailleuses domestiques qui sont essentiellement une main-d'œuvre féminine; ou certains propriétaires peuvent être sensibles aux injustices dans ce secteur. Toutes ces catégories peuvent contribuer à créer un mouvement dans la campagne. Il est toutefois essentiel que les alliances reposent sur des personnes et des organisations qui partagent les mêmes valeurs, et le même objectif de protéger et d'organiser les travailleurs.

**La solidarité des autres syndicats**

Lorsqu'ils ont pris conscience des injustices dont sont souvent victimes les travailleuses et travailleurs domestiques, beaucoup de travailleurs sont prêts à soutenir leur cause, quel que soit le syndicat auquel ils appartiennent.

**EXEMPLE:**

Parfois, la branche professionnelle organisée par un syndicat donne l'occasion d'une solidarité naturelle. A New York, par exemple, l'organisation de défense des travailleuses domestiques DWU (Domestic Workers United) collabore avec le syndicat qui organise les concierges des immeubles situés sur les avenues cossues. De par leur profession, ces concierges savent qui sont les travailleuses domestiques dans les buildings. Ils sont les témoins visuels et auditifs de leurs conditions de travail et leur syndicat a donc été parmi les premiers à témoigner de sa solidarité et à soutenir les initiatives d'organisation des travailleuses et travailleurs domestiques. Créer des alliances et s'unir à ce genre de syndicats et d'autres assurent la base du pouvoir général des travailleurs domestiques dans leurs campagnes, et celle du mouvement syndical dans son ensemble.

**Repérer les employeurs favorables**

A côté des cas d'exploitations extrêmes de travailleuses et travailleurs domestiques par des employeurs sans scrupules, il se trouve aussi de nombreuses familles, de nombreux particuliers qui souhaitent être de bons employeurs, mais ne savent pas toujours comment s'y prendre, ni quelles règles respecter. C'est d'autant plus le cas lorsque la législation du travail ne s'applique pas très clairement à ce secteur. Les syndicats ou organisations de défense des travailleuses domestiques peuvent tendre la main à ces employeurs. Aux Etats-Unis par exemple, le mouvement de défense des travailleuses domestiques DWU (Domestic Workers United) a développé un partenariat avec une autre organisation, «Juifs pour la justice raciale et économique» («Jews for Racial and Economic Justice»). Celle-ci a organisé les employeurs de travailleuses domestiques au sein de la communauté juive de New York, et a mené campagne aux côtés du DWU pour l'adoption d'une loi protégeant spécifiquement les travailleuses domestiques. A la suite de ces efforts, il existe maintenant une organisation nationale appelée «Hand in Hand: The Domestic Employers Association» (La main dans la main: l'association des employeurs de travailleuses domestiques) qui travaille en étroite collaboration avec l'Alliance nationale des travailleuses domestiques (National Domestic Worker Alliance).

**Le pouvoir collectif**

Plus on est nombreux, plus on est fort, et les syndicats ont le droit unique d'exercer ce pouvoir dans les négociations collectives. Avec le développement de la promotion de la convention, les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques devraient progressivement constituer des syndicats, car la convention n° 189 institue clairement leur droit à la liberté syndicale (voir l'encadré ci-dessous). Dans cette partie, vous trouverez des exemples de la façon dont les syndicats peuvent organiser les travailleuses et travailleurs domestiques, les aider à s'affilier à des syndicats ou à en constituer, et mettre en place des mécanismes de négociation collective.

**CONVENTION N° 189 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;

**RECOMMANDATION N° 201 PARAGRAPHE 2**

Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleuses domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:

a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;

b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques, de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.

## DÉVELOPPER SA BASE

Un grand nombre de membres permettra de renforcer les campagnes, quelles qu'elles soient, et le mouvement des travailleurs dans son ensemble. Cependant, contrairement à beaucoup d'autres secteurs, les travailleuses et travailleurs domestiques sont isolés sur leur lieu de travail, à l'intérieur du domicile privé de leurs employeurs, ce qui présente au moins deux défis concrets: 1) repérer les travailleuses domestiques et entrer en contact avec elles, et 2) en organiser le plus grand nombre. Les travailleuses et travailleurs domestiques qui logent chez leurs employeurs sont particulièrement isolés et il est encore plus difficile de les contacter, alors qu'ils sont les plus vulnérables aux pires formes d'exploitation. Les travailleuses et travailleurs domestiques migrants vivent en plus souvent dans la peur d'être expulsés du pays dans lequel ils travaillent. Mais, même s'il est certainement difficile de les organiser en masse, les travailleuses et travailleurs domestiques sont littéralement partout, et largement prêts à se syndiquer. Nombre de syndicats et d'organisations ont réussi à organiser des centaines, voire des milliers de travailleuses et travailleurs domestiques. Voici quelques exemples des stratégies mises en œuvre pour contacter les travailleuses et travailleurs domestiques:

### CONVENTION N° 189 ARTICLE 3.3

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 des 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.

### Fréquenter les mêmes lieux publics que les travailleuses et travailleurs domestiques

Comme les travailleuses domestiques n'ont pas d'atelier où se réunir, elles se réunissent souvent dans leur propre version de la salle de réunion: les parcs ou jardins d'enfants (pour les travailleuses domestiques chargées de la garde des enfants ou des

personnes âgées), les transports en commun, gares ou stations de bus fréquentés par les travailleuses domestiques, les marchés ou supermarchés, les lieux de culte, etc. Les syndicats et les organisations de travailleuses domestiques qui ont réussi à établir une base de travailleuses domestiques envoient souvent des organisateurs dans ces lieux publics pour repérer les travailleuses domestiques. Ils engagent ensuite la conversation sur leurs conditions de travail et leur donnent des informations sur leurs activités de recrutement et leurs droits.

### EXEMPLES:

En Afrique du Sud, le syndicat SADSAWU (South African Domestic Service and Allied Workers' Union) utilise les trains des banlieues pauvres, les supermarchés et d'autres lieux publics pour distribuer des brochures aux femmes qui pourraient être des travailleuses domestiques. A Trinité-et-Tobago, les militants du syndicat NUDE (National Union of Domestic Employees) portent parfois des tee-shirts affichant des slogans concernant le travail domestique. Il arrive alors souvent que des travailleuses domestiques les abordent en rue et leur posent des questions. A New York, les membres du DWU (Domestic Workers United) vont dans les parcs, les jardins d'enfants, les bibliothèques et les églises pour contacter les travailleuses domestiques.

### Utiliser les relations personnelles et de voisinage

Plusieurs syndicats et organisations de travailleuses domestiques entrent en contact avec des travailleurs domestiques grâce à leurs relations personnelles. Il s'agit parfois de membres qui contactent les travailleurs domestiques de leur voisinage. Rappelez-vous que nombre d'entre nous, de nos amis, collègues de travail et familles, emploient des travailleurs domestiques.

En outre, les travailleuses et travailleurs domestiques établissent souvent leurs propres réseaux sociaux de travailleurs domestiques. Ce qui les rend indispensables pour transmettre les informations et repérer les endroits où l'on peut contacter beaucoup de travailleuses et travailleurs domestiques. En plus des téléphones mobiles, ces relations de proximité permettent de faire passer rapidement un message, par exemple lors de la tenue d'une réunion chez une membre, d'une réunion de la communauté, etc.

### ASTUCE

Utilisez les réseaux de solidarité, de femmes, de travailleurs migrants qui existent déjà pour les sensibiliser et par ce biais entrer en contact avec les travailleuses domestiques.

### ASTUCE

L'adoption des nouvelles normes internationales sur le travail domestique, leur ratification par le pays concerné, les commémorations symboliques de leur entrée en vigueur ou de leur ratification (« un an après, trois ans après, cinq ans après, dix ans après », etc.) sont des événements suffisamment importants pour susciter une couverture médiatique.

### EXEMPLE:

En Afrique du Sud, le syndicat SADSAWU (South African Domestic Service and Allied Workers' Union) essaie de former de petits comités de rue qui font du porte à porte pour distribuer des brochures. Des contacts sont ainsi noués avec certaines travailleuses domestiques, certaines deviennent les relais locaux du syndicat.

En Tanzanie, des membres du syndicat CHODAWU (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union) ont contacté les travailleuses domestiques de leurs voisins. Ils les ont invitées, ainsi que leurs employeurs, à des réunions de sensibilisation au cours desquelles le syndicat montrait aux employeurs l'importance du rôle d'une travailleuse domestique dans la maison. Il est alors plus facile de convaincre les travailleuses domestiques (et parfois leurs employeurs) de créer de petits réseaux d'entraide.

### Utiliser les médias

Les travailleuses domestiques ont parfois l'occasion de regarder la télévision, d'écouter la radio ou de lire le journal. Il peut être efficace de repérer les opportunités de couverture médiatique pour diffuser des informations au sujet du travail domestique, diffuser des campagnes d'information à travers les médias (en publiant les coordonnées du syndicat) pour atteindre plus de travailleurs, tout en suscitant un intérêt médiatique sur ces questions.

### ASTUCE

Lorsque des organisations découvrent un cas particulièrement grave d'exploitation ou d'abus d'une travailleuse domestique, il est important d'attirer l'attention du public par le biais des médias. Parler de ces histoires dans les médias peut donner l'occasion d'aborder de façon plus large le thème du travail domestique. Il faut remarquer toutefois que, même s'il est important de mettre en lumière ces cas d'abus, il est également important de ne pas dépeindre les travailleuses domestiques comme de simples « victimes ». Le travail domestique est un travail digne, les gens de maison domestiques sont de vrais travailleurs, et c'est ainsi qu'il faudrait les présenter dans les médias.

### ASTUCE

Quand une travailleuse domestique ou un(e) délégué(e) syndical(e) participe à une conférence internationale sur le travail domestique, il peut parfois lui arriver d'être interviewée par les médias avant, pendant, ou après son voyage. Un autre bon moyen d'attirer l'attention des journalistes consiste à préparer des rapports factuels fournissant des informations sur le nombre de travailleurs domestiques, leurs conditions de travail et les cas d'abus qui ont été résolus par les syndicats.

### EXEMPLES:

De nombreux syndicats utilisent la Journée internationale du travail domestique (le 30 mars dans plusieurs pays d'Amérique latine) pour susciter l'intérêt des journalistes. C'est le cas par exemple du syndicat colombien ULTRA-HOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar Remuneradas), actif dans la région de Cali, qui obtient parfois un passage à la télévision ou à la radio lors de cette Journée. Au Brésil, l'OIT, UNIFEM, la Fédération brésilienne des travailleuses domestiques (FENATRAD, Federação Nacional de Trabalhadoras Domésticas) et les institutions gouvernementales chargées de la promotion de l'égalité ont lancé une campagne de trois spots radio sur le thème « Respect et dignité pour les travailleurs domestiques: une profession comme toutes les autres » lors de cette Journée. La campagne a aussi été diffusée par l'Association brésilienne de radio et télévision, qui réunit 2.600 stations de radio au Brésil.



### Contacteur les travailleuses et travailleurs domestiques migrants

Les travailleuses domestiques migrantes fréquentent souvent les communautés de personnes de leur pays d'origine, ce qui crée un réseau naturel pour diffuser les informations. Il est particulièrement important d'identifier et de contacter ces réseaux, étant donné la plus grande vulnérabilité des travailleurs migrants.

#### EXEMPLE :

**Collaborer avec les organisations non gouvernementales qui viennent en aide aux migrants. C'est comme ça que la confédération syndicale hongkongaise HKCTU (Hong Kong Confederation of Trade Unions) a noué ses premiers contacts avec des travailleuses domestiques migrantes. Il est particulièrement important de collaborer avec les ONG qui ont déjà gagné la confiance des travailleuses domestiques.**

• Contacter les associations ou réseaux de migrants. En Mauritanie, la CGTM (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie) entre en relation avec les différentes associations de migrants des pays d'où proviennent les travailleuses domestiques, elle y distribue des dépliants avec des informations simples sur leurs droits, les contacts, etc. Aux Pays-Bas, le syndicat FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Bondgenoten contacte les travailleuses domestiques migrantes à travers les réseaux d'entraide qu'elles ont elles-mêmes constitués.

• Aller à la rencontre des travailleuses migrantes dans des lieux publics où elles se retrouvent. A Hongkong par exemple, les travailleuses domestiques ont l'habitude de se retrouver le dimanche dans les différents parcs de la ville, en fonction de leur nationalité. Les militants de la HKCTU (Hong Kong Confederation of Trade Unions) saisissent cette occasion pour les y rencontrer.

• La prise de contact via une permanence d'aide aux travailleurs sans-papiers. En Suisse par exemple, dans le canton de Genève, le syndicat SIT (Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs) tient une permanence d'accueil pour les travailleurs sans-papiers, deux fois par semaine. Une partie d'entre eux sont des travailleuses domestiques.

• Plusieurs syndicats collaborent avec les communautés religieuses pour faire passer leur message auprès des travailleuses domestiques. C'est le cas notamment de la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens), en Belgique, qui est parfois invitée dans les églises ou par les organisations catholiques fréquentées par les travailleuses domestiques migrantes. Aux Philippines, l'association de travailleuses domestiques SUMAPI a convaincu certains prêtres de présenter ses activités au cours de la messe. De cette façon, le message atteint aussi bien les travailleuses domestiques que les employeurs présents dans l'église.

### Fournir des points de contact réguliers et fiables

Le travail domestique est une forme d'emploi notoirement précaire, instable et imprévisible. En l'absence de contrat écrit ou de protection contre le licenciement abusif, les travailleuses peuvent perdre leur travail du jour au lendemain et ne plus jamais revenir dans le quartier de la ville où se trouvait leur contact avec le syndicat ou l'organisation de soutien. Certaines sont des travailleuses migrantes qui changent alors de ville ou rentrent dans leur pays, ce qui peut également les amener à perdre de vue les personnes de contact dans les organismes pouvant leur venir en aide. Il est donc utile de tenir les réunions de travailleuses domestiques, ou les permanences en leur faveur, au même endroit et selon une périodicité fixe en dehors de leurs heures de travail. Les travailleuses domestiques qui ont perdu le contact de leur syndicat ou leur organisation de soutien savent ainsi comment les retrouver. Elles peuvent aussi transmettre ce contact à d'autres.

#### ASTUCE

**Envisager de préparer des brochures d'information dans les langues des travailleuses domestiques migrantes.**

#### EXEMPLE :

**L'organisation new-yorkaise de défense des travailleuses domestiques, DWU (Domestic Workers United), tient ainsi ses réunions générales au même endroit, à la même heure, depuis 10 ans. Elle a maintenant mis en place un programme d'ambassadrices, qui forme les travailleuses domestiques membres à agir en tant de «déléguées de quartier». Une ambassadrice située dans un quartier sert de personne ressource pour les travailleuses domestiques qui travaillent ou vivent dans ce quartier.**

### Collaborer – prudemment – avec les agences de placement

Le rôle de ces agences est très controversé dès qu'il s'agit de travail domestique. Dans certains endroits, elles sont considérées comme des moyens utiles pour trouver un emploi, mais très souvent, elles agissent comme des intermédiaires irresponsables qui évitent d'endosser les responsabilités d'employeur. Le choix de coopérer avec des agences de placement ne devrait donc se faire qu'après une analyse approfondie de leur rôle et de leurs relations avec les travailleuses et travailleurs domestiques en fonction du contexte spécifique et au cas par cas.

A Yogyakarta (Indonésie), la Fédération des travailleurs de l'économie informelle FKUI (Federasi Kontruksi Umum Dan Informal) affiliée à la confédération KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia) a commencé à coopérer avec l'une des plus importantes agences de placement de travailleuses domestiques. Elle espère ainsi pouvoir entrer en contact avec un grand nombre de travailleuses tandis que l'agence, pour sa part, compte sur le syndicat pour l'aider à régler d'éventuels conflits entre travailleurs et employeurs.

En Malaisie, le Programme d'action du MTUC (Malaysian Trades Union Congress) en faveur des travailleuses domestiques collabore lui aussi avec les agences de placement pour entrer en contact avec ces travailleuses.

#### CONVENTION N° 189 ARTICLE 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit :

(a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

(b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

(c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

(d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

(e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

## CONSTITUER DES SYNDICATS

Souvent, les travailleuses et travailleurs domestiques ont formé des associations ou des organisations, mais n'ont pas encore constitué ou rejoint des structures syndicales formelles. Les raisons sont variées, et souvent liées à la limitation du droit à la liberté syndicale et au manque de capacités. L'adoption d'une convention sur les travailleurs domestiques devrait être considérée comme une opportunité d'encourager et de soutenir les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques à se transformer en syndicat ou à s'affilier à un syndicat.

Pour le processus de constitution d'un syndicat, il est possible de s'inspirer de certains exemples de constitution de syndicats par des travailleuses et travailleurs domestiques. On peut citer l'exemple de l'Afrique du Sud (avec le COSATU), du Brésil (avec la FENATRAD, qui fait partie de CONTRACS) et de Hongkong (avec la HKCTU), pays dans lesquels les fédérations de travailleuses et travailleurs domestiques se sont affiliées à des centrales syndicales nationales ou se sont intégrées à elles.

Le processus de constitution ou d'affiliation à un syndicat prendra du temps, mais c'est le seul moyen pour les travailleuses et travailleurs domestiques d'être en mesure d'exercer leurs droits de négociation collective en tant que travailleurs. Dans l'intervalle, les syndicats peuvent également aider les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques en mettant à leur disposition leur pouvoir collectif.

### Tirer profit des approches créatives adoptées par les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques

Dans la plupart des pays, les travailleuses et travailleurs domestiques ne sont pas encore totalement organisés en syndicat. Cependant, certaines approches innovantes ont été mises en place pour créer des structures «similaires à des syndicats». Elles ont pour avantage d'être conçues spécialement pour répondre aux spécificités du secteur du travail domestique. Les syndicats et les organisations qui s'efforcent de créer des syndicats de travailleuses et travailleurs domestiques peuvent trouver dans les exemples suivants des orientations sur la façon de former ces structures afin de répondre avec efficacité aux spécificités et aux besoins des travailleuses et des travailleurs domestiques:

- Comme nous l'avons décrit ci-dessus, à New York, le mouvement des travailleuses domestiques DWU (Domestic Workers United) a établi une structure de «déléguées syndicales de quartier» dans différents quartiers de la ville. Ces «ambassadrices» du DWU – les travailleuses domestiques membres de l'organisation – sont formées pour donner des informations aux travailleuses domestiques sur leurs droits et les mettre en lien avec le DWU. Elles sont capables de réagir rapidement en cas d'abus. A Hongkong, la confédération des syndicats HKCTU (Hong Kong Confederation of Trade Unions) a également mis en place ce genre de réseaux.
- Au Ghana, une organisation non gouvernementale, LAWA (Leadership and Advocacy for Women in Africa), constitue des associations de travailleuses domestiques dans plusieurs villes et nomme une personne relais qui facilite le dialogue avec l'employeur en cas de problème (à terme, LAWA espère que ces associations pourront s'unir en un syndicat).
- Il existe aussi plusieurs pays où des systèmes permettent le développement de véritables délégations syndicales pour les personnes effectuant le travail domestique. C'est le cas par exemple en Belgique, grâce au «titre-service», un système subventionné par l'Etat permettant aux particuliers de faire appel à un travailleur d'une entreprise agréée pour l'exécution de tâches ménagères. Dès que l'entreprise compte 20 travailleuses, les syndicats belges ont le droit d'y établir une délégation syndicale (ce qui est à peu près l'équivalent d'une section syndicale locale ou d'un comité syndical local). Les syndicats belges ont aussi négocié le droit pour chaque déléguée syndicale de prendre cinq jours de congé par an pour des réunions ou formations syndicales.

### Mettre à leur disposition leur pouvoir collectif

Beaucoup de syndicats qui viennent en aide aux travailleuses domestiques expliquent que leur force collective ou leur renommée ont un poids important face à un employeur individuel.

Parfois, le simple fait de pouvoir présenter une lettre à en-tête du syndicat (indiquant par exemple les montants dus suite à la résiliation d'un contrat de travail) suffit à convaincre l'employeur qu'il est préférable de parvenir à un accord à l'amiable. C'est l'expérience vécue au Brésil par le Syndicat des travailleurs domestiques de la municipalité de Rio de Janeiro (STDRJ). Un coup de téléphone d'un syndicaliste du STDRJ à l'employeur peut suffire à résoudre un litige. Si la conciliation échoue, le syndicat s'adressera aux tribunaux. Autre exemple au Népal, où le syndicat NIDWU (Nepal Independent Domestic Workers Union) a obtenu le paiement d'indemnités de la part d'employeurs qui avaient exploité des travailleuses domestiques, et qui craignaient d'être entraînés devant les tribunaux.

Pour gagner du temps et essayer d'obtenir des dédommagements sans devoir engager un procès qui s'avère souvent long et coûteux, certaines organisations de défense des travailleuses domestiques mettent la pression sur l'employeur abusif en organisant une campagne de dénonciation publique à son encontre (manifestation devant son domicile ou son entreprise, communiqué de presse dénonçant ses agissements, etc.). Cette technique est particulièrement indiquée lorsque les employeurs abusifs sont des diplomates, car ceux-ci se retranchent souvent derrière leur statut d'immunité diplomatique. A New York, l'organisation DWU (Domestic Workers United) a obtenu des dédommagements dans plusieurs cas d'abus en recourant à cette méthode contre des diplomates.

### RECOMMANDATION N°201 PARAGRAPHE 26 (4)

Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

(a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;

(b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

### ASTUCE

Il est recommandé de diffuser largement les succès dans les publications syndicales afin de décourager les employeurs de contrevenir à la convention de l'OIT.

# La négociation collective

Même si les travailleuses et travailleurs domestiques ont réussi à créer des organisations dans de nombreux endroits du monde, bien souvent, elles n'ont pas eu le droit ni la capacité de négocier collectivement. Les travailleuses et travailleurs domestiques sont isolés, travaillent généralement seuls et doivent négocier avec un ou plusieurs employeurs. En l'absence de pouvoir de négociation, les travailleuses domestiques doivent généralement se contenter de très bas salaires, fixés au cas par cas, selon les pratiques en cours dans un voisinage ou une classe sociale, ou selon l'origine de la travailleuse. Pour toutes ces raisons, la négociation collective est un outil essentiel pour les travailleuses et travailleurs domestiques, que seuls les syndicats sont en mesure de proposer. Certains syndicats et certaines organisations de travailleuses et travailleurs domestiques ont commencé à élaborer des modèles de conventions collectives pour les travailleuses et travailleurs domestiques, comme le montrent les exemples qui suivent.

## NÉGOCIATION COLLECTIVE: UN DROIT FONDAMENTAL

L'importance spécifique de la négociation collective a été soulignée à de nombreuses reprises par le Comité de la liberté syndicale du BIT, qui déclare que l'un des principaux objectifs des travailleurs, lorsqu'ils exercent leurs droits, est de négocier collectivement leurs conditions d'emploi. Il s'agit d'un droit fondamental et tous les Etats membres de l'OIT sont tenus de le respecter en vertu de leur appartenance à l'OIT.

Les législations refusant ce droit aux travailleurs sont une entrave à l'objectif et à la principale activité des syndicats, et ce pourquoi ils ont été conçus, et ces législations sont en tant que telles contraires non seulement à l'article 4 de la convention n° 98, mais aussi à l'article 3 de la convention n° 87 qui dispose que les syndicats doivent avoir le droit d'organiser leurs activités en toute liberté. L'article 3 de la convention n° 189 appelle les Etats membres de l'OIT à prendre des mesures pour assurer «la reconnaissance effective du droit de négociation collective».



## LORSQU'IL EXISTE UN HOMOLOGUE EMPLOYEUR

### Les négociations tripartites classiques

Lorsque les travailleuses domestiques sont reconnues comme travailleuses par la législation, elles sont généralement couvertes par le salaire minimum dans les pays où ce système existe, et les syndicats peuvent négocier le niveau de ce salaire à travers le dialogue social.

En Tanzanie par exemple, en 2008, un salaire minimum pour les travailleuses domestiques a été adopté, suite à une négociation menée par le syndicat CHODAWU (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union) avec le gouvernement et l'association des employeurs.

En Zambie également, les travailleuses domestiques sont couvertes depuis 2011 par le salaire minimum.

### La négociation avec les fédérations d'employeurs: le système des titres-services

Plusieurs pays ont créé des systèmes qui facilitent aux particuliers l'accès à l'ensemble des services à la personne: le «chèque emploi service universel» en France, le «titre-service» en Belgique, le «chèque emploi» dans les cantons francophones de la Suisse, etc. Ils évitent à l'employeur les formalités administratives contraignantes, et lui offrent un avantage fiscal qui peut prendre la forme d'une réduction ou d'un crédit d'impôt. Ce système a permis à des centaines de milliers de travailleuses domestiques de sortir de situations informelles et d'être représentées collectivement par des organisations syndicales qui négocient avec l'institution qui émet les titres comme si elle était employeur.

En Belgique par exemple, le «titre-service» est un système subventionné par l'Etat permettant aux particuliers de faire appel à un travailleur d'une entreprise agréée pour l'exécution de tâches ménagères. Les travailleuses domestiques sont recrutées par une «entreprise de titre-service» avec laquelle elles signent un contrat. Cette entreprise est leur employeur. Lorsqu'un particulier a besoin d'aide, il contacte l'une de ces entreprises pour engager une travailleuse, et la paie par l'intermédiaire de «titres-services» qu'il aura préalablement achetés.

De nombreuses travailleuses domestiques employées à travers ce système du «titre-service» sont membres des syndicats belges. Dès lors, ceux-ci ont la possibilité de négocier tous les deux ans une nouvelle convention collective avec les fédérations patronales représentant les entreprises de «titre-service». Ils ont déjà obtenu plusieurs hausses de salaire, une indemnité pour les frais de transport, le remboursement de certains frais téléphoniques, l'accès à des formations professionnelles, etc. Les travailleuses domestiques employées via ce système ont également droit à une prime syndicale (une somme payée en Belgique aux membres d'un syndicat reconnu pour compenser le coût de la cotisation syndicale) et une prime de fin d'année.

### Les négociations avec une fédération d'employeurs particuliers

Dans certains pays, il existe une fédération d'employeurs particuliers avec laquelle un syndicat peut conclure une convention collective. C'est le cas par exemple en France, avec la FEPEM (Fédération des particuliers-employeurs), qui a signé une première convention collective avec les syndicats français en 1999. Elle est renégociée chaque année. Les partenaires sociaux français ont notamment discuté des critères qui définissent les différents types d'emploi dans un domicile privé (travail de ménage, accueil des enfants, accompagnement de personnes âgées, etc.), des connaissances nécessaires pour les exercer et des salaires qui doivent leur correspondre. Les syndicats ont obtenu le prélèvement d'une petite cotisation sur les salaires payés par les employeurs afin de financer des référents syndicaux pour les travailleuses domestiques. Ils ont aussi obtenu que des fonds soient consacrés à la formation professionnelle des travailleuses domestiques, avec la possibilité d'obtenir des diplômes leur permettant d'augmenter leur salaire ou d'exercer d'autres métiers.

## QUE FAIRE EN L'ABSENCE D'ASSOCIATION D'EMPLOYEURS ?

Même lorsque les travailleuses et travailleurs domestiques sont syndiqués, ils ont rarement en face d'eux une association d'employeurs avec laquelle négocier. L'organisation des travailleurs domestiques devra donc s'atteler à la tâche supplémentaire de trouver des approches créatives pour susciter un partenaire de négociation. Voici quelques exemples d'approches alternatives.

### La négociation d'un contrat type avec les autorités

En l'absence de partenaire social côté patronal, il est parfois possible de convaincre un gouvernement national ou local d'adopter un «contrat-type» qui inclut des normes minima à respecter par les employeurs en ce qui concerne les salaires, les conditions de travail, etc.

En Suisse par exemple, dans le canton de Genève, le syndicat SIT (Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) a obtenu l'adoption d'un «contrat de travail type» par les autorités cantonales, via la Chambre des relations collectives de travail. Les dispositions contenues dans ce contrat-type doivent être respectées par tous les employeurs de travailleuses domestiques, car ce contrat a force de loi devant les tribunaux. Le salaire a été fixé en fonction des usages, mais après consultation des organisations syndicales. Le SIT a obtenu une assurance «perte de gain» en cas de maladie pour les travailleuses domestiques employées au moins 32 heures par semaine chez une même personne (et espère l'étendre à toutes les travailleuses).

### Inclure les travailleuses domestiques dans les négociations collectives d'un secteur plus large

En Belgique, une grande partie des personnes effectuant du travail domestique sont employées à travers le système des titres-services. Il reste cependant des travailleuses domestiques engagées directement par une famille, à temps plein ou à temps partiel. Une campagne syndicale a permis d'intégrer ce type de travailleuses dans la commission paritaire<sup>2</sup> réservée à l'origine aux concierges d'immeubles à appartements. Les syndicats reconnaissent que ce n'est pas l'idéal, ils souhaiteraient pouvoir négocier de façon plus spécifique pour les travailleuses domestiques, mais cette façon de procéder leur permet à tout le moins de bénéficier de certaines protections, comme une limitation de la durée du travail.

Aux Pays-Bas, le syndicat FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Bondgenoten est parvenu à intégrer les travailleuses domestiques dans la convention collective relative au secteur du nettoyage industriel. Comme beaucoup de ces travailleuses sont des migrantes en situation irrégulière, le syndicat espère que cette reconnaissance par une association d'employeurs l'aidera dans son combat pour régulariser ces travailleuses.

## Le soutien aux membres

### LA FORMATION

#### La formation sur la connaissance de ses droits

Même lorsque la législation garantit aux travailleuses et aux travailleurs domestiques des droits, ces derniers sont souvent mal informés de ces droits. L'absence d'information peut être due à l'isolement dans le travail, l'analphabétisme, le manque de connaissances de la langue locale, ou simplement l'absence d'accès au matériel expliquant les «droits des travailleurs».

Le rôle des syndicats dans ce domaine est essentiel. Ils peuvent commencer par fournir des informations sur cette question dès qu'ils entrent en contact avec les travailleuses domestiques (par exemple avec des brochures), avec des campagnes d'information dans les médias et en invitant les travailleuses et travailleurs domestiques à des réunions.

#### Les formations en santé et sécurité au travail

Soulever des objets lourds, grimper sur une échelle pour nettoyer des chandeliers, transporter des récipients d'eau sur de longues distances, se pencher à l'extérieur pour nettoyer les vitres, être exposée à des produits d'entretien dangereux... Le métier de travailleuse domestique implique toute une série de risques pour la santé et la sécurité qui sont trop souvent sous-estimés. Plusieurs syndicats ou organisations de défense des travailleuses domestiques ont créé des sensibilisations ou des formations spécifiques à la prévention de ces risques.

Au Ghana par exemple, l'organisation non gouvernementale LAWA (Leadership and Advocacy for Women in Africa) et le Projet femmes de l'UITA (Union Internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes) organisent régulièrement des réunions d'information pour les membres des associations de travailleuses domestiques. Un médecin est parfois invité à venir parler des aspects santé de leur travail, un élément important notamment pour celles qui fréquentent des personnes malades.

#### Formation professionnelle

Comme toutes les autres professions, le travail domestique est un travail qualifié. Les travailleuses et travailleurs domestiques s'occupent des enfants, des personnes âgées, des malades et des personnes en fin de vie. Elles sont chargées de prendre soin des biens et des personnes les plus chères à leurs employeurs. Le travail domestique implique d'utiliser des compétences en psychologie de l'enfant, une connaissance des soins de premier secours et une connaissance plus poussée des soins médicaux et palliatifs, et avoir de solides connaissances sur la tenue d'un ménage. Les formations professionnelles servent à étendre ces compétences, et à en apporter la preuve aux employeurs quand on cherche du travail et qu'on négocie les salaires et les avantages.

En France, les syndicats ont obtenu que les travailleuses domestiques puissent suivre des formations professionnelles dispensées par des institutions agréées. Elles sont financées par les employeurs, via des prélèvements sur la masse salariale, et offrent la possibilité d'obtenir des diplômes leur permettant d'augmenter leur salaire ou d'exercer d'autres métiers.

#### CONVENTION N° 189 ARTICLE 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

#### ASTUCE

Toutes les fédérations syndicales ne peuvent pas se permettre d'avoir des juristes du travail à temps plein. Mais les centrales syndicales nationales ont généralement un service juridique. Ce service devrait être contacté pour obtenir des conseils et la participation de juristes aux programmes de formation.

<sup>2</sup> Les commissions paritaires Belges sont des commissions sectorielles bipartites où sont représentés de manière égale les employeurs et les syndicats. Parmi d'autres responsabilités, ils négocient les accords collectifs sectoriels.

**RECOMMANDATION N° 201 PARAGRAPHE 25 (1)**

Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes :

- (a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;

Toutefois, rares sont les pays où il est possible, à l'heure actuelle, de négocier collectivement des formations professionnelles pour le secteur du travail domestique. Là où le dialogue social dans ce secteur n'est pas encore aussi développé, d'autres types d'initiatives voient le jour. A New York par exemple, l'organisation DWU (Domestic Workers United) a créé un cours de gardienne d'enfants en 2001, en partenariat avec le programme d'enseignement professionnel de l'Université Cornell. Les travailleuses reçoivent une formation de base sur la pédiatrie, la psychologie des enfants, la prévention des blessures sur le lieu de travail, les premiers soins, les techniques de négociation, et la rédaction de CV. Elles reçoivent à la fin un diplôme de cette université et du DWU, qu'elles peuvent présenter lors d'un entretien d'embauche ou pour négocier une augmentation. L'université Cornell est l'une des universités les plus prestigieuses des Etats-Unis, obtenir un diplôme de sa part et d'une organisation de travailleuses domestiques apporte donc un haut niveau de crédibilité. La formation a lieu en quatre samedis, toute la journée, durant un mois.

Les formations peuvent parfois être informelles. En Jamaïque par exemple, les membres de l'organisation non gouvernementale JHWA (Jamaica Household Workers Association) partagent leurs techniques, connaissances et aptitudes lors de leurs rencontres, chaque vendredi soir. Une membre montrera comment elle plie les serviettes de table, une autre comment elle dresse le couvert, une autre enseignera une recette de cuisine, etc. L'ambiance conviviale créée par les membres lors de ces échanges les incite à revenir, et l'ONG invite des personnes ressources pour des formations plus poussées. Aux Philippines, l'association de travailleuses domestiques SUMAPI organise elle aussi des échanges d'aptitudes entre ses membres.

**Formation aux techniques de négociation**

Même lorsqu'une travailleuse domestique est consciente d'une violation de ses droits, il lui est souvent difficile d'en parler ouvertement avec son employeur. La relation de travail est en effet une situation contractuelle déséquilibrée, et le droit du travail, notamment par le biais de la mise en œuvre de la convention de l'OIT, cherche à remédier au déséquilibre de la position de négociation du travailleur.

La négociation collective est la réponse des syndicats au besoin de protection de la partie la plus faible dans la relation de travail. Souvent, les travailleuses et travailleurs domestiques ne disposent pas de ce pouvoir collectif, et sont souvent contraints de négocier avec deux employeurs ou plus. En outre, les employeurs considèrent souvent leurs travailleurs domestiques comme « faisant partie de la famille », si bien qu'il est difficile pour la travailleuse ou le travailleur de maintenir une relation de travail formelle. Il peut donc s'avérer fort utile pour eux de bénéficier d'une formation de base à la négociation de face à face.

Certains syndicats organisent des sessions de formation avec de petites mises en scène, des jeux de rôles qui préparent la travailleuse aux réactions habituelles de l'employeur. C'est le cas par exemple en Malaisie, avec le Programme d'action du MTUC (Malaysian Trades Union Congress) pour les travailleuses domestiques.

**CONVENTION N° 189 ARTICLE 9**

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques :

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Il est également très utile de bénéficier des conseils de travailleuses domestiques expérimentées. Ces dernières partagent avec d'autres leurs « trucs et astuces » pour aborder les sujets délicats avec un employeur. En Afrique du Sud par exemple, les dirigeantes du syndicat SADSAWU (South African Domestic Service and Allied Workers' Union) sont des travailleuses domestiques qui ont de nombreuses années d'expériences; elles prennent le temps d'expliquer aux plus jeunes différentes techniques pour parler à un employeur.

**L'AIDE À L'EMPLOI****Proposer un contrat d'emploi type**

A côté des situations d'exploitation extrême des travailleuses domestiques, de nombreux employeurs souhaitent se comporter de façon responsable à l'égard de leur employée. Or, en l'absence de points de repère légaux, il n'est pas toujours facile de savoir quel salaire, quelles conditions de travail appliquer.

Plusieurs organisations développent donc des contrats de travail types qui peuvent être employés tels quels ou servir de base à une négociation. C'est le cas notamment du syndicat Tunas Mulia, en Indonésie, ou encore du mouvement des travailleuses domestiques DWU (Domestic Workers United) à New York. La Confédération européenne des syndicats a elle aussi élaboré et diffusé un contrat de travail type pour les travailleurs domestiques. La HKCTU prévoit également une assurance contre les maladies et les accidents dans ses contrats.

Les syndicats peuvent également proposer aux travailleuses domestiques de lire le contrat d'emploi qui leur est proposé, afin de vérifier s'il ne contient aucun piège.

**CONVENTION N° 189 ARTICLE 7**

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne :

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- (d) le type de travail à effectuer;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- (f) la durée normale de travail;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- (i) la période d'essai, le cas échéant;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

### Organiser un programme de création d'emplois

Plusieurs syndicats ont développé des services de mises en relation de travailleuses domestiques avec des employeurs potentiels. Ces derniers appellent le syndicat, qui présente une de ses membres qui est disponible. L'employeur doit respecter un contrat standard rédigé par le syndicat, ce qui garantit un bon salaire et des conditions de travail décentes. Le syndicat reste ensuite en contact avec la travailleuse afin de s'assurer que tout se passe bien. Pour l'employeur, le principal avantage est que la travailleuse domestique a reçu une formation professionnelle et est digne de confiance.

La confédération hongkongaise HKCTU (Hong Kong Confederation of Trade Unions), qui offre ce genre de service, s'en sert également pour aider les travailleuses domestiques débutantes: elle fait en sorte qu'une travailleuse expérimentée accompagne la débutante à la maison de l'employeur, et elles travailleront ensemble durant un certain temps. Ce système permet non seulement d'assurer une bonne qualité de service à l'employeur, mais il est aussi très positif pour la débutante: en général, une travailleuse domestique débutante est assez nerveuse quand elle se retrouve pour la première fois seule dans un domicile privé; le fait d'être accompagnée d'une personne expérimentée l'aide à s'habituer.

En Inde, dans l'Etat du Kerala, le syndicat SEWA (Self Employed Women's Association) a également développé un service de placement de travailleuses domestiques, après avoir lancé un service similaire pour les soins à domicile des personnes malades. Comme le SEWA travaille depuis longtemps dans la région et s'est fait une réputation, il est en mesure de poser ses exigences en matière d'emploi et peut refuser la demande d'un employeur qui exigerait une travailleuse domestique de telle ou telle religion. Le SEWA a obtenu des employeurs une contribution à un fonds de bien-être

social, ce qui permet par exemple d'offrir 15 jours de congés payés à une partie des membres du syndicat. Les membres peuvent également contracter des emprunts auprès du SEWA à des conditions plus intéressantes qu'auprès des usuriers privés.

En France, le syndicat CFDT (Confédération française démocratique du travail) ne va pas jusqu'à organiser des programmes de création d'emploi, mais il aide les travailleuses domestiques à constituer des réseaux qui facilitent leur remplacement si elles tombent malades ou partent en vacances.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

### Proposer une assistance médicale ou des conseils

Très souvent, les travailleuses domestiques n'ont pas accès aux soins de santé. Il est rare que les syndicats puissent leur fournir un accès, mais certaines organisations peuvent les mettre en contact avec des services de base.

A New York par exemple, le mouvement de travailleuses domestiques DWU (Domestic Workers United) invite des médecins à donner des informations sur la façon de prendre soin de soi, à faire des tests sanguins, de l'acupuncture, et même quelques massages aux membres lors des assemblées générales.

### Proposer une assistance en cas d'urgence

Les travailleuses domestiques qui vivent au domicile de leur employeur sont particulièrement vulnérables en cas d'abus et d'exploitation. Dans le pire scénario, les travailleuses domestiques subissent des conditions proches de l'esclavage, leurs passeports et leurs chaussures ayant été confisqués, et elles sont souvent enfermées dans leur chambre ou dans la maison. La travailleuse domestique qui s'échappe du domicile d'un employeur abusif a besoin d'une aide urgente pour subvenir à ses besoins essentiels (nourriture, logement...) en attendant de trouver un autre emploi, de rentrer chez elle ou d'engager une procédure en justice. Certains syndicats peuvent faire jouer leurs capacités de solidarité dans ces situations d'urgence.

Si le syndicat n'a pas les moyens d'aider directement la travailleuse domestique migrante en situation de détresse, il peut au moins la mettre en contact avec une organisation non gouvernementale ou un refuge. Au Bahreïn par exemple, le syndicat GFBTU (General Federation of Bahrain Trade Unions) collabore avec «Migrant Workers Protection Society», une organisation non gouvernementale qui dispose d'un refuge. L'essentiel de l'aide est fournie par l'ONG, mais le syndicat peut faire jouer ses contacts au sein du ministère du Travail pour essayer de régler notamment les problèmes de salaires.

### Faciliter une couverture par la sécurité sociale

La grande majorité des travailleuses domestiques sont actives dans l'économie informelle. Dans beaucoup de pays, cela signifie qu'elles ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la sécurité sociale. Certains syndicats ont mis en place des systèmes où ils jouent le rôle d'intermédiaire entre ces travailleuses isolées et la caisse de sécurité sociale.

#### CONVENTION N°189 ARTICLE 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

#### RECOMMANDATION N° 201 PARAGRAPHE 20 (1)

20. (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

En Indonésie par exemple, dans la ville de Yogyakarta, la fédération des travailleurs de l'économie informelle FKUI (Federasi Kontruksi Umum Dan Informal), affiliée à la confédération KSBSI (Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia), recueille elle-même les cotisations de sécurité sociale des travailleuses domestiques (qui sont distinctes des cotisations syndicales). Le syndicat les transfère ensuite à la caisse de sécurité sociale, ce qui permet aux travailleuses domestiques de bénéficier d'une assurance en cas de maladie ou d'accident.

En République dominicaine, le syndicat CASC (Confederación Autónoma Sindical Clasista) a mis en place un système similaire à travers l'association des services solidaires AMUSSOL. La CASC a obtenu que des milliers de travailleurs et travailleuses de l'économie informelle et leurs familles bénéficient des prestations de sécurité sociale et d'une assurance-vie. Quelques travailleuses domestiques en font partie.

### Offrir un espace de liberté

Lorsqu'elles vivent chez leur employeur, les travailleuses domestiques n'ont généralement pas beaucoup l'occasion d'avoir des contacts sociaux hors du domicile, surtout si elles sont migrantes. Elles n'ont guère d'endroit pour se retrouver en dehors des lieux publics, pour parler, échanger leurs expériences, décompresser, rire... Les syndicats peuvent parfois offrir un local où ces travailleuses peuvent se réunir de temps à autre.

Le Royaume-Uni est un bon exemple: le syndicat UNITE est l'organisation de base de «Justice pour les travailleurs domestiques» (en anglais J4DW, «Justice for Domestic Workers»), et ouvre sa Maison du syndicat chaque dimanche aux travailleuses et travailleurs domestiques pour qu'ils puissent se rencontrer, suivre des cours de formation, et mener d'autres activités.

Au Chili, les membres du syndicat SINTRACAP (Sindicato de Interepresa de Trabajadoras de Casa Particular) passent une partie de leur temps libre dans les locaux du syndicat, car beaucoup d'entre elles n'ont pas de famille dans la ville où elles sont venues travailler.

Dans certains pays, comme en Allemagne, à Hongkong, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les organisations de travailleuses domestiques et les ONG qui les soutiennent ont recours aux nouveaux réseaux sociaux (par exemple Facebook) pour offrir une plateforme d'échange entre ses membres.

### L'ÉMANCIPATION PERSONNELLE

Pendant des siècles, le travail personnel n'a pas été considéré comme un véritable travail, et en raison du nombre élevé d'abus dans ce secteur, les travailleuses domestiques elles-mêmes considèrent souvent que leur travail n'est pas un travail digne, qui mérite respect et reconnaissance. Une étude menée par le syndicat sri lankais NWC (National Workers Congress) en 2007 a révélé qu'une majorité de travailleuses domestiques considéraient que les traitements injustes (comme les remarques verbales désagréables et les accusations mensongères) faisaient simplement partie de leur vie et qu'il n'était pas nécessaire de lutter contre ces pratiques.

L'affiliation à un syndicat ou à une organisation de travailleuses domestiques a un effet vital de reconstruction du sens de l'autonomie personnelle, et de l'identité en tant que travailleuse. En traitant les travailleuses domestiques comme de véritables travailleuses, en les acceptant comme membres, en les invitant aux réunions syndicales et en les traitant comme tous les autres membres, les syndicats apportent une contribution importante à ce sentiment d'émancipation. En Inde, l'organisation non gouvernementale DWM (Domestic Workers' Movement) a constaté que les travailleuses domestiques changeaient d'attitude en recevant leur carte de membre. Grâce à ce document, non seulement elles se sentent non seulement affiliées au mouvement, mais elles se sentent aussi valorisées en tant que travailleuses, elles sont heureuses de représenter quelque chose dans la société. Les militantes de DWM constatent que leurs membres s'habillent mieux car elles ont une plus grande estime d'elles-mêmes.

En Colombie, le syndicat ULTRAHOGAR (Unión de Trabajadoras del Hogar Remuneradas), actif dans la région de Cali, organise des ateliers de développement personnel pour aider les travailleuses domestiques à renforcer leur estime de soi. Comme beaucoup de travailleuses domestiques de Cali se sont plaintes de violences physiques, verbales et même sexuelles, le syndicat collabore avec des psychologues qui adaptent le tarif de leurs consultations au revenu de ces travailleuses (le syndicat accompagne également ces victimes dans des actions devant les tribunaux). Au Pérou, le syndicat SINTTRAHOL (Sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar de la region Lima) collabore lui aussi avec des psychologues qui aident les travailleuses domestiques à développer leur confiance en elles, et l'estime qu'elles ont d'elles-mêmes.

### Encourager à surmonter ses peurs

Lorsqu'un syndicat ou une organisation reçoit une travailleuse domestique qui présente un cas de violation des droits, il est important de se souvenir des obstacles qu'elle doit surmonter pour en parler. C'est au syndicat d'établir les relations personnelles nécessaires pour la mettre en confiance. Cela prend du temps, mais c'est une étape importante pour encourager les travailleuses et travailleurs domestiques à se syndiquer.

#### EXEMPLE:

Aux Philippines, l'association SUMAPI vient en aide aux travailleuses domestiques depuis 1995, avec l'aide de la fondation Visayan Forum. Ses recherches de terrain ont montré que les travailleuses domestiques se confiaient beaucoup plus facilement à d'autres travailleuses domestiques, ou à d'ex-travailleuses domestiques. La SUMAPI a donc mis en place un réseau de contact entre femmes exerçant ou ayant exercé cette profession. Chaque membre du réseau est formé à la façon de recueillir de façon confidentielle les témoignages de victimes de violations; elle les rapporte ensuite aux responsables de la SUMAPI et du Visayan Forum qui, le cas échéant, peuvent élaborer des pistes d'intervention.

# Les travailleuses et travailleurs domestiques migrants

La convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques s'applique à tous les gens de maison, y compris les migrants. Toutes les actions engagées par les syndicats pour aider les travailleuses et les travailleurs domestiques non migrants peuvent également être utilisées pour les migrants. Cependant, les travailleuses et travailleurs domestiques migrants sont confrontés à des situations spécifiques en raison de leur statut d'immigrés. À partir du moment où ils quittent leur pays d'origine, pendant toute la durée de la procédure d'embauche, lorsqu'ils sont employés, et en cas d'abus, les travailleuses et travailleurs migrants sont plus vulnérables à l'exploitation, souvent en raison de la xénophobie, de l'éloignement de leurs familles et de leurs communautés, de leur manque de connaissance des lois locales, des pratiques et des habitudes, et parce qu'ils ne parlent pas la langue du pays d'accueil. Les syndicats et les organisations de travailleuses et travailleurs domestiques ont trouvé divers moyens de surmonter ces obstacles supplémentaires.

## PRÉPARER ET INFORMER LES TRAVAILLEUSES MIGRANTES AVANT LEUR DÉPART

Les syndicats des pays d'origine peuvent rencontrer les travailleuses domestiques migrantes avant leur départ pour leur fournir toute une série de renseignements : coordonnées de leur ambassade, d'un syndicat ou d'une ONG qui peut leur venir en aide en cas de problème, informations sur leurs droits et les lois en vigueur dans le pays de destination, sur les pièges à éviter (par exemple la confiscation du passeport), etc.

Le syndicat sri lankais NWC (National Workers Congress) propose aux travailleuses domestiques migrantes des formations sur leurs droits, les conditions de travail auxquels elles peuvent s'attendre et prétendre, la culture des pays de destination, etc. Par le biais des associations de travailleurs migrants, le NWC tente aussi de prévenir le trafic d'êtres humains en sensibilisant aux risques de rencontrer des agents de recrutement sans scrupules.

À Nouakchott (Mauritanie), le centre pour les migrants de la CGTM (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie) informe lui aussi les candidats au départ sur les réalités des marchés de l'emploi à l'étranger. Le syndicat CNTS (Confédération nationale des travailleurs du Sénégal) offre le même genre de services à Dakar.

### CONVENTION N° 189 ARTICLE 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

## SIGNER DES ACCORDS DE COLLABORATION ENTRE SYNDICATS DU PAYS D'ORIGINE ET DE DESTINATION

Dans certains cas, les syndicats des pays de départ et des pays d'accueil signent des accords de collaboration qui permettent à la travailleuse domestique migrante de bénéficier d'un suivi privilégié de la part du syndicat partenaire dans le pays de destination. Pour que ces accords soient efficaces, l'idéal est de bien informer les migrantes avant leur départ de l'existence de cette collaboration et des coordonnées du partenaire. Toutefois, même lorsqu'une travailleuse domestique migrante n'en a pas connaissance, l'accord de collaboration peut s'avérer utile si elle est victime d'exploitation et qu'elle parvient à communiquer par exemple avec sa famille dans son pays d'origine. La famille peut alors entrer en contact avec le syndicat du pays d'origine, qui utilisera son partenaire syndical dans le pays de destination pour venir en aide à la victime.

L'UITA a établi le principe de «réciprocité» chez ses affiliés. Tout membre d'un syndicat affilié à l'UITA dans un pays est automatiquement accepté comme membre par un syndicat affilié à l'UITA dans un autre pays et peut de ce fait demander aide et assistance. En d'autres termes, la carte syndicale de l'UITA est valable partout dans le monde.

Le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) a élaboré un modèle d'accord de coopération syndicale dans le cadre duquel les syndicats signataires s'engagent à coopérer pour résoudre les cas de violation des droits des travailleurs et à promouvoir la ratification et la pleine application des conventions de l'OIT relatives aux travailleurs migrants (n° 97 et 143).

Lien vers l'accord modèle d'ACTRAV (en anglais seulement): [http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS\\_115036/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_115036/lang--fr/index.htm)

Plusieurs syndicats ont conclu ce type d'accord à travers le monde. En Afrique de l'Ouest notamment, la collaboration entre la CNTS (Confédération nationale des travailleurs du Sénégal) et la CGTM (Confédération générale des travailleurs de Mauritanie) est un modèle du genre. Un comité de liaison a été établi pour assurer un suivi mutuel actif de ce partenariat syndical. La CGTM est ainsi intervenue dans des cas de non-paiement du salaire des travailleuses domestiques migrantes par leur employeur.

## OFFRIR UNE AIDE URGENTE

La travailleuse domestique migrante qui s'échappe du domicile d'un employeur abusif a besoin d'une aide urgente pour subvenir à ses besoins essentiels (nourriture, logement...) en attendant de trouver un autre emploi, de rentrer chez elle ou d'engager une procédure en justice. Certains syndicats peuvent faire jouer leurs capacités de solidarité dans ces situations d'urgence.

Si le syndicat n'a pas les moyens d'aider directement la travailleuse domestique migrante en situation de détresse, il peut au moins la mettre en contact avec une organisation non gouvernementale spécialisée. Au Bahreïn par exemple, le syndicat GFBTU (General Federation of Bahrain Trade Unions) collabore avec «Migrant Workers Protection Society», une organisation non gouvernementale qui dispose d'un refuge. L'essentiel de l'aide est fourni par l'ONG, mais le syndicat peut faire jouer ses contacts au sein du ministère du Travail pour essayer de régler notamment les problèmes de salaires.

Dans les pays où perdre l'emploi de travailleur domestique signifie que l'on doit quitter le territoire sous peine de se trouver en séjour illégal, l'aide urgente peut aussi se concrétiser par un soutien pour la prolongation du permis de séjour.

## FACILITER L'ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ

Les travailleuses domestiques migrantes éprouvent souvent beaucoup de difficultés à accéder aux soins de santé disponibles dans leur pays d'accueil : problèmes de langue, de transport vers les centres de santé, incompatibilité entre leurs horaires de travail et les heures d'ouvertures des centres de santé, non-affiliation aux systèmes nationaux de sécurité sociale, etc.

Les syndicats peuvent jouer un rôle de facilitateur dans ce domaine. Aux Pays-Bas, par exemple, la FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Bondgenoten explique aux travailleuses domestiques migrantes en situation irrégulière la procédure à utiliser pour accéder aux soins de santé, même sans avoir de numéro de sécurité sociale. Cette procédure étant plus compliquée sur le plan administratif que pour une personne en situation régulière affiliée à la sécurité sociale, elle est souvent ignorée tant des migrants que du personnel soignant. La FNV contacte donc également la direction et le personnel des hôpitaux, elle écrit aux médecins hollandais pour leur expliquer cette procédure.

## COLLABORER AVEC LES AGENCES DE PLACEMENT

En Malaisie, le Programme d'action du MTUC (Malaysian Trades Union Congress) pour les travailleuses domestiques est entré en contact avec les directeurs de quelques agences de placement de travailleuses domestiques migrantes qui sont ouverts au dialogue. Il a organisé plusieurs programmes d'activités dans les locaux de ces agences, avec la collaboration des directeurs qui y invitent leurs travailleuses. À côté de quelques aspects ludiques (chants, etc.), le MTUC utilise diverses méthodes, comme le jeu de rôle, pour enseigner aux travailleuses leurs droits et leurs responsabilités, et les bonnes attitudes à adopter face aux employeurs. Des représentants de l'ambassade d'Indonésie (le pays dont sont

issues la plupart des travailleuses domestiques migrantes en Malaisie), dont l'attaché aux questions du travail, sont venus assister à ces programmes, tout comme plusieurs employeurs. Leur présence lors des activités donne davantage confiance aux travailleuses et plus de crédibilité aux agences qui y participent. Le MTUC démontre ainsi toute son utilité tant pour les travailleuses domestiques migrantes que pour les agences de placement.

## PROPOSER OU FACILITER L'INSCRIPTION À DES COURS D'ENSEIGNEMENT DE LA LANGUE DU PAYS HÔTE.

La non-connaissance de la langue du pays hôte est un obstacle important pour les travailleuses domestiques migrantes. Cela limite leur capacité à communiquer et à négocier avec leur employeur, ainsi que leur accès à de nombreux services publics. Certains syndicats et organisations de travailleuses domestiques offrent des cours de langue. C'est le cas, par exemple, au Royaume-Uni : Le syndicat «Justice pour les travailleurs domestiques» (en anglais J4DW, «Justice for Domestic Workers») propose des cours d'anglais et d'informatique.

## AIDER LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MIGRANTES EN SITUATION IRRÉGULIÈRE

Plusieurs syndicats mettent les travailleuses domestiques migrantes en situation irrégulière dans le pays d'accueil en contact avec des juristes spécialisés dans les questions d'immigration qui sont leurs alliés.

### ASTUCE

**Il est également important pour le syndicat de développer ses propres capacités linguistiques pour organiser les travailleuses et travailleurs domestiques migrants avec plus d'efficacité. Dans des villes cosmopolites comme Hongkong, Amsterdam et New York, les efforts pour organiser les travailleuses et travailleurs domestiques ont comporté un volet explicite de création des capacités multilingues en travaillant avec des traducteurs et des interprètes, un support juridique multilingue et des organisateurs et du personnel multilingue.**

En Suisse, dans le canton de Genève, le syndicat SIT (Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs) donne une «procuration» aux travailleurs migrants sans papiers qui viennent s'inscrire dans sa base de données, dont plusieurs centaines de travailleuses domestiques. En cas de contrôle d'identité, le travailleur présente cette procuration aux autorités, qui entrent en contact avec le syndicat pour s'assurer que la personne est bien affiliée et a bien introduit une demande de permis de travail. Aucune expulsion forcée n'a eu lieu jusqu'ici après une telle démarche.

Le SIT accompagne également en justice les travailleuses domestiques victimes de violations de leurs droits, même lorsqu'elles sont en situation irrégulière en Suisse. L'employeur traîné devant les tribunaux brandit parfois la menace de dénoncer le statut administratif irrégulier de la travailleuse aux autorités, espérant lui faire craindre une expulsion. Mais le SIT propose à la victime d'élire fictivement domicile à l'adresse du syndicat afin de ne pas révéler sa véritable adresse. Jusqu'à présent, la police ne s'est jamais présentée lors d'une audience pour arrêter une plaignante en raison de son statut administratif. Le SIT a par contre obtenu l'assurance du pouvoir judiciaire qu'aucun plaignant ne soit dénoncé aux autorités de contrôle de la population, une promesse tenue jusqu'à présent.

Dans certains cas, une simple carte de membres peut aider. Aux Pays-Bas, des travailleuses domestiques migrantes sans papier ont déjà pu se tirer d'affaire lors d'un contrôle d'identité grâce à leur carte de membre du syndicat FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Bondgenoten. Le syndicat a également mis sur pied un réseau d'avocats que les membres peuvent appeler en cas d'arrestation suite à un contrôle d'identité.

### ASTUCE

**Généralement, les ambassades représentant les pays d'origine des travailleuses domestiques ont pour objectif principal d'entretenir de bonnes relations avec les autorités du pays d'accueil. Les ambassades ne sont donc pas toujours les meilleures alliées des travailleuses qui cherchent à obtenir des dédommagements pour l'exploitation dont elles ont souffert. Cependant, un nombre croissant de responsables d'ambassades, parfois de leur propre initiative, cherche à protéger les droits de leurs expatriés. Les syndicats dans les pays d'origine peuvent également faire pression sur leurs gouvernements pour leur faire changer de politique et mieux soutenir les victimes.**

## CONTACTER LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MIGRANTES HÉBERGÉES DANS DES REFUGES

Lorsque les travailleuses domestiques migrantes sont contraintes de quitter leur emploi et leur résidence, elles se retrouvent souvent dans des refuges gérés par des organisations non gouvernementales ou par leurs ambassades. Les syndicats peuvent essayer de les contacter dans ces endroits, leur parler de leurs droits, des possibilités de recours, etc. Au Mexique par exemple, l'organisation CACEH fournit un refuge et une assistance aux travailleuses domestiques et entretient des liens étroits avec l'organisation régionale de travailleuses domestiques d'Amérique latine CONLACTRAHO. En Malaisie par exemple, le Programme d'action du MTUC (Malaysian Trades Union Congress) pour les travailleuses domestiques rencontre les migrantes hébergées dans les refuges de l'ambassade d'Indonésie. Le MTUC estime qu'il y a de fortes chances qu'une fois rentrées dans leur pays, ces ex-travailleuses domestiques migrantes transmettent leurs informations à d'autres candidates au départ. Ces informations peuvent aussi leur servir lors d'un nouveau séjour en Malaisie.

### RECOMMANDATION N° 201 PARAGRAPHE 26 (4)

Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager :

(a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;

(b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

# Financement et pérennisation des activités

Lorsqu'un syndicat débute, il est normal qu'il ne puisse pas compter sur ses seules cotisations pour financer son fonctionnement. A court terme, certaines associations et certains syndicats se sont tournés vers des ONG pour obtenir un financement. A plus long terme cependant, pour que le travail d'organisation des travailleuses et travailleurs domestiques soit pérenne, il est essentiel que leurs syndicats puissent s'autofinancer avec leurs cotisations. L'autofinancement devrait être possible car leur potentiel de recrutement est énorme. Il y a, selon l'OIT, entre 53 et 100 millions de travailleuses et travailleurs domestiques de par le monde, et rares sont celles et ceux qui sont affiliés à un syndicat à l'heure actuelle.

Nous présentons ci-dessous quelques-uns des moyens utilisés par des syndicats et organisations de travailleuses domestiques pour financer leurs actions.

## LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES EN ESPÈCES

Comme beaucoup de travailleuses domestiques n'ont pas de compte en banque, le paiement en espèces des cotisations est le système le plus fréquent. Mais c'est aussi l'un des plus difficiles à mettre en œuvre, vu l'éparpillement des membres sur une multitude de lieux de travail isolés. Certaines organisations demandent le paiement de ces cotisations lors des réunions, d'autres confient leur collecte à une responsable de quartier.

Certains syndicats proposent de payer une cotisation mensuelle ou annuelle et, pour éviter de devoir sans cesse réclamer ces cotisations, quelques organisations demandent le paiement d'une seule cotisation «à vie» lors de l'inscription.

## LES COTISATIONS SYNDICALES « CLASSIQUES »

Dans les pays où le secteur du travail domestique a été régularisé par l'Etat, où les travailleuses domestiques ont le droit de s'affilier à un syndicat, le paiement des cotisations peut s'opérer de façon classique (virement bancaire). C'est le cas notamment en Belgique.

## LA COLLECTE DE FONDS PAR LE BIAIS D'UN SYNDICAT ALLIÉ

Une organisation syndicale ou une association de travailleuses domestiques peut parfois bénéficier d'une aide financière générée par un syndicat plus puissant. Le plus grand syndicat britannique, Unite, a par exemple déjà mené des collectes de fonds en faveur de J4DW («Justice for Domestic Workers»).

## S'ALLIER AVEC D'AUTRES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Parfois, des fédérations syndicales qui n'auraient pas vraiment besoin d'inclure les travailleuses domestiques dans leurs membres pour subsister acceptent ces dernières par solidarité, comme l'a fait le CHODAWU (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union) en Tanzanie. L'Amérique latine fournit un autre exemple: la Fédération brésilienne des travailleuses domestiques (FENATRAD, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas) peut compter sur la solidarité des travailleurs des autres catégories professionnelles représentées dans la confédération à laquelle elle est affiliée, CONTRACS (Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços).

Dans d'autres cas, les travailleuses domestiques qui ont leur propre organisation syndicale, peuvent décider de l'ouvrir à des travailleurs d'autres domaines qui sont trop isolés ou vulnérables pour s'affilier à une grande fédération, comme l'a fait NUDE (National Union of Domestic Employees) à Trinité-et-Tobago.

## LA RECHERCHE DE FINANCEMENT À LA BASE

La vente de matériel promotionnel peut constituer un petit complément de revenu occasionnel pour les syndicats. Aux États-Unis par exemple, le DWU (Domestic Workers United) profite des événements et des réunions publics qu'il organise pour vendre ses tee-shirts, calendriers, etc.

Une autre forme de recherche de financement consiste à s'adresser à des donateurs individuels qui soutiennent l'autonomisation des travailleurs domestiques. Cela implique de joindre les alliés existants ou les partisans potentiels par téléphone, sur Internet ou par courrier pour solliciter des donations. Le DWU (Domestic Workers United) recourt à cette technique dans l'Etat de New York. Il s'agit de maintenir une relation sur le long terme avec les donateurs, mais aussi de profiter de la conversation pour faire passer le message qu'il est nécessaire de respecter les travailleuses domestiques.

## LE PRÉLÈVEMENT D'UN POURCENTAGE DES INDEMNITÉS OBTENUES LORS DE PROCÈS

A Trinité-et-Tobago, le syndicat NUDE (National Union of Domestic Employees) représente gratuitement ses membres lors de conflits du travail auprès du ministère du Travail et de conseils de prud'hommes, mais il demande aux travailleurs qui s'affilient uniquement pour bénéficier de ces services de lui verser 10 pour cent des indemnités obtenues.

## LE PRÉLÈVEMENT D'UNE CONTRIBUTION AU SERVICE DE CRÉATION D'EMPLOIS

Dans l'Etat indien du Kerala par exemple, les travailleuses domestiques qui obtiennent un emploi grâce au service de placement du syndicat SEWA (Self Employed Women's Association) paient une petite cotisation supplémentaire en échange de ce service. Les employeurs paient, eux, une contribution plus importante pour ce service.



---

### **Partie 3** Comment utiliser la convention de l'OIT, de la ratification au contrôle du respect des normes

---

Vous avez décidé de lancer une campagne en faveur des travailleuses et travailleurs domestiques en utilisant la convention n° 189 et la recommandation n° 201. Mais une convention, c'est quoi exactement? Comment entre-t-elle en vigueur? Comment peut-on l'utiliser juridiquement pour protéger les travailleuses et les travailleurs domestiques? Cette section fournit les informations essentielles sur les instruments de l'OIT, ainsi que des suggestions d'actions que les organisations de travailleurs peuvent mener pour faire campagne en faveur de la ratification, garantir l'application des normes et rendre les gouvernements et les employeurs responsables du respect des dispositions de la convention. Mais tout d'abord...

# Qu'est-ce qu'une convention et une recommandation de l'OIT ?

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est la seule organisation au sein des Nations Unies dont la structure est tripartite, c'est-à-dire qu'elle comprend des représentants de travailleurs, des employeurs et des gouvernements de tous les Etats membres de l'OIT.

L'OIT est, entre autres, une organisation qui établit des normes. Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques qui définissent des principes et des droits minimaux au travail. Ces normes internationales du travail sont élaborées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et sont adoptées au cours de la Conférence internationale du travail de l'OIT (à laquelle assistent pour chacun des Etats membres deux délégués du gouvernement, un délégué des employeurs et un délégué des travailleurs qui peuvent chacun voter de façon indépendante). Ces normes peuvent se présenter sous la forme de conventions, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les Etats membres, ou sous la forme de recommandations, qui ne peuvent pas être ratifiées, et ne sont pas contraignantes.

Parfois, la Conférence internationale du Travail (CIT) décide d'adopter à la fois une convention et une recommandation sur un même sujet. C'est le cas de la convention sur les travailleuses et les travailleurs domestiques. Ces deux instruments sont complémentaires : la convention établit une norme juridique minimale, tandis que la recommandation fournit souvent des indications plus détaillées et des informations sur la mise en œuvre de la convention. Pour qu'une norme soit adoptée, il faut une majorité des deux tiers des délégués de la Conférence internationale du Travail.

La convention sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques a été adoptée le 16 juin 2011 par 396 voix pour, 16 voix contre et 63 abstentions. La recommandation qui l'accompagne a été adoptée par 434 voix pour, 8 voix contre et 42 abstentions.

## La ratification : Quelles sont les étapes nécessaires ?

Après avoir été adoptée par la CIT, une convention peut être ratifiée par tous les Etats membres. La convention n'entrera en vigueur que lorsque deux Etats membres l'auront ratifiée. Le processus de ratification peut prendre du temps, il faut donc se préparer à une campagne qui va durer.

Il est possible de construire une campagne vigoureuse autour du processus de ratification, mais il faut savoir qu'en fin de compte, la ratification est un processus juridique. Les organisations de travailleurs qui conçoivent ces campagnes devraient vérifier auparavant les procédures juridiques spécifiques à leur pays.

### ASTUCE

**Après l'adoption d'une convention, tous les Etats membres de l'OIT sont tenus de soumettre la convention à l'organe législatif compétent (en général le Parlement) afin qu'il décide de la ratifier ou non. Assurez-vous que votre gouvernement consulte les partenaires sociaux avant de soumettre la convention aux autorités compétentes pour ratification. Pour les pays qui ont ratifié la convention n° 144, les gouvernements ont une obligation supplémentaire, qui est de consulter les partenaires sociaux (c'est-à-dire les organisations de travailleurs) sur le type de propositions qu'ils vont soumettre aux parlementaires. La convention n° 144 a été ratifiée par plus de 130 pays, il est donc probable que votre gouvernement est soumis à cette obligation. Vous pouvez vérifier le statut de ratification de la convention sur le site internet de l'OIT : <http://www.ilo.org/global/standards/lang-fr/index.htm>**

### ACTIONS

**Rappelez-vous que votre gouvernement est libre de proposer aux parlementaires de ratifier ou non. Assurez-vous que les organisations de travailleurs soient consultées et influencez la proposition du gouvernement en présentant la question au public.**

### ÉTAPE 1 : SOUMISSION AUX AUTORITÉS COMPÉTENTES

Après l'adoption d'une convention, tous les Etats membres de l'OIT sont tenus de soumettre la convention à l'organe législatif compétent (en général le Parlement) afin qu'il décide de la ratifier ou non.

### ÉTAPE 2 : SI L'ETAT MEMBRE DÉCIDE DE RATIFIER

Si le pays décide de ratifier la convention, cette dernière produira tous ses effets pour ce pays un an après la date de sa ratification, à condition que la convention soit entrée en vigueur (deux ratifications sont nécessaires pour qu'une convention entre en vigueur au niveau mondial). Les pays qui ont ratifié une convention sont tenus de l'appliquer dans la loi et la pratique et de rendre des rapports sur son application à intervalles réguliers.

### ÉTAPE 3 : MODIFIER LA LÉGISLATION NATIONALE POUR ÊTRE EN CONFORMITÉ AVEC LA CONVENTION

Lorsque les autorités compétentes ont décidé de travailler à la ratification d'une convention, elles engagent un processus parfois long visant à modifier la législation nationale afin de la rendre conforme aux normes minimales fixées par la convention. Chaque pays procède différemment, mais grosso modo, l'un des quatre scénarios suivants peut se produire :

1. Dans de nombreux pays, la ratification ne se fera pas tout de suite parce qu'avant de ratifier, la législation nationale doit être conforme aux dispositions de la convention. Pour cette raison, les pays commencent souvent par examiner leur législation et leurs politiques, puis si nécessaire, vont les réviser pour les mettre en conformité avec la convention. Dans ce cas, les normes internationales du travail servent d'objectifs pour harmoniser la législation et la pratique

nationales. La ratification peut alors intervenir dans un deuxième temps, dans le cadre du processus de mise en œuvre de la norme. Au cours de ce processus, l'OIT peut demander aux Etats membres des rapports pour identifier les obstacles à la ratification.

2. D'autres pays peuvent décider de ne pas ratifier certaines conventions, tout en alignant leur législation sur ses dispositions; Ils utilisent la norme du BIT comme un modèle pour leur législation et l'orientation de leurs politiques.

3. La troisième approche adoptée par certains pays consiste à ratifier assez rapidement les conventions de l'OIT, avant de commencer à harmoniser leur législation et leur pratique nationales sur cet instrument.

4. Dans un petit nombre de pays, toute convention ratifiée prévaut automatiquement sur la législation nationale, rendant caduques les lois contradictoires.

### ÉTAPE 4 : SI L'ETAT MEMBRE CHOISIT DE NE PAS RATIFIER

Si la procédure de soumission, qui doit normalement être terminée un an après l'adoption de l'instrument, n'a pas abouti à la décision de ratifier la convention, les organisations de travailleurs devraient régulièrement renouveler leur appel à ratifier l'instrument.

### ÉTAPE 5 : SI L'ETAT MEMBRE NE FAIT RIEN

Les organisations de travailleurs peuvent veiller à ce que leur gouvernement respecte son obligation de soumettre l'instrument au parlement, et les syndicats peuvent également faire pression sur les parlementaires pour que la convention soit ratifiée.

### ACTIONS

**Dans tous les cas, les syndicats jouent un rôle essentiel en assurant la promotion de la ratification de la convention ou de l'harmonisation de la législation avec les dispositions de cette dernière.**

### ASTUCE

**Le statut des conventions de l'OIT et la façon de les appliquer peut varier d'un pays à l'autre. Examinez le cadre juridique de votre pays avant de concevoir votre campagne de ratification. On peut commencer par examiner la Constitution du pays pour voir ce qu'elle dit sur les traités internationaux.**

## Application et mise en œuvre

Après avoir été ratifiée, la convention devient contraignante pour le pays en vertu du droit international et le gouvernement est tenu de la mettre en œuvre. A ce stade, le travail des organisations de travailleurs consiste à veiller à ce que la convention soit respectée. Les syndicats peuvent utiliser la convention pour défendre les droits des travailleurs qui souffrent de violations ou d'exploitation; pour faire avancer leur législation nationale ou locale; et pour veiller à ce qu'il n'y ait pas d'amendements qui auraient un impact négatif sur les travailleuses et les travailleurs domestiques.

### UTILISER LA CONVENTION : DEVANT LES TRIBUNAUX NATIONAUX

On oublie parfois que, quotidiennement, les juges, les avocats et les inspecteurs du travail s'appuient sur les normes internationales du travail pour garantir aux travailleurs le respect de leurs droits. Dans de nombreux pays, mais pas dans tous, les conventions ratifiées sont directement applicables dans le droit national. Cela signifie qu'un tribunal est en mesure de se servir des droits inscrits dans la convention pour trancher les litiges relatifs aux droits des travailleurs domestiques. Dans certains cas, la convention ratifiée remplace et invalide même les lois antérieures. La convention et la recommandation peuvent également servir de source pour interpréter la législation nationale ou d'inspiration pour son application. Les organisations de travailleurs peuvent aider une travailleuse domestique à déposer un recours basé sur une violation de ses droits internationaux du travail inscrits dans la convention n° 189 de l'OIT.

### SE SERVIR DES NORMES POUR FAIRE AVANCER DES LÉGISLATIONS NATIONALES OU LOCALES

L'adoption des nouvelles normes internationales sur le travail domestique ouvre aux syndicats de grandes possibilités de pression sur les autorités dans les pays où les droits des travailleuses domestiques ne sont pas reconnus de façon appropriée dans la législation.

#### ASTUCE

Les organisations de travailleurs devraient se familiariser avec le contenu de la convention de l'OIT afin d'être en mesure d'aider les travailleurs domestiques à résoudre leurs litiges. Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) peut fournir une assistance dans ce domaine ([actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)).

Même si un pays n'a pas ratifié une norme internationale du travail, il est toujours possible de se servir de cette norme comme référence pour faire adopter des législations au niveau local. C'est le cas par exemple dans les Etats fédéraux.

L'existence de normes internationales oblige aussi tous les Etats à se positionner à l'égard du travail domestique, même s'ils tardent à les ratifier. En Corée du Sud par exemple, la confédération KCTU (Korean Confederation of Trade Unions) a rencontré un représentant du gouvernement avant la Conférence internationale du Travail de juin 2010 pour lui parler de ses revendications, entre autres sur le travail domestique. La confédération estime que l'attention internationale suscitée par l'adoption de la nouvelle convention pousse le gouvernement coréen à se réveiller et à s'intéresser à la problématique du travail domestique, tout en prenant conscience qu'il s'agit d'un problème mondial.

### EMPÊCHER DES AMENDEMENTS RÉGRESSIFS DE LA LÉGISLATION

Lorsqu'une convention est entrée en vigueur dans un pays, elle doit représenter la norme minimum. Ce qui signifie que lors de la rédaction d'autres lois, il n'est pas possible de revenir sur les droits contenus dans la convention. Les organisations de travailleurs doivent être vigilantes et s'assurer que les nouvelles propositions de lois ne remettent pas en cause les droits inscrits dans la convention.

#### CONVENTION N° 189 ARTICLE 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

## Le contrôle et le respect des dispositions

Après avoir ratifié la convention, les Etats membres sont tenus de présenter des rapports sur sa mise en œuvre aux organes de contrôle de l'OIT. Les organisations de travailleurs peuvent parallèlement contrôler le gouvernement pour voir s'il respecte la convention et les règles de l'OIT.

### COMPRENDRE LES OBLIGATIONS DU GOUVERNEMENT EN MATIÈRE DE PRÉSENTATION DE RAPPORT

**Le premier rapport:** Les règles de l'OIT prévoient qu'un Etat membre qui a ratifié une convention doit soumettre son premier rapport sur la mise en œuvre de la convention au plus tard deux ans après la ratification. Ce premier rapport est important, car l'Etat membre qui souhaite se prévaloir du droit d'exclure totalement ou partiellement certaines catégories limitées de travailleurs du champ d'application d'une norme doit le déclarer dans le premier rapport. Ensuite, les exclusions ne sont plus autorisées. Comme la convention n° 189 a précisément pour objectif de remédier à l'exclusion dont pouvaient faire l'objet les travailleurs domestiques au regard d'autres conventions, les possibilités d'exclusion sont restreintes, d'après l'article 2 de la convention, aux «catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente ou à des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.»

#### ASTUCE

Cette dernière catégorie n'a pas été clairement identifiée lors de la discussion des instruments par la Conférence; il conviendra pour les organisations syndicales d'être particulièrement vigilantes afin d'éviter des abus de cette clause d'exclusion. En effet, la disposition sur les possibilités d'exclusion comporte un important garde-fou qui consiste à exiger, le cas échéant, que les exclusions soient déterminées après consultations des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques. Représentativité: Les chiffres sont importants pour établir la représentativité d'une organisation, mais son indépendance par rapport aux employeurs et aux gouvernements est également importante, ainsi que son impact réel et son engagement à promouvoir le travail décent.

**Suite des obligations de soumettre un rapport:** Après ce premier rapport, les Etats membres qui ont ratifié la convention sont tenus de présenter un rapport sur l'application de la convention tous les 5 ans. Ce rapport doit également être transmis aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives qui peuvent faire des commentaires sur son contenu. Si elles ne sont pas satisfaites du rapport préparé par leur gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi attirer l'attention du BIT sur ses lacunes ou ses contradictions. La Commission d'experts qui examine les rapports des gouvernements tiendra également compte des informations présentées par les partenaires sociaux, afin d'obtenir une vision la plus objective possible.

#### ASTUCE

**Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi envoyer directement au BIT des informations sur l'application des conventions. Elles peuvent entamer une procédure de réclamation en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT. En outre, un délégué des employeurs ou des travailleurs à la Conférence internationale du Travail peut déposer une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution.**

Là encore, il faut aussi tenir compte de la convention n° 144 de l'OIT car elle peut permettre aux organisations de travailleurs de rouvrir les négociations au sujet des propositions à faire en vue d'une ratification si la première tentative a échoué. L'article 5.1(c) de cette convention prévoit des consultations tripartites sur: «le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant.»

## LE RECOURS AUX MÉCANISMES DE PLAINTES DE L'OIT

Les Etats membres ont des responsabilités à respecter vis-à-vis de l'OIT, et les organisations de travailleurs peuvent contrôler le respect de ces obligations au niveau local et déposer des réclamations et des plaintes aux organes de contrôle de l'OIT.

## LES RÉCLAMATIONS

La procédure de **réclamation** est régie par les articles 24 et 25 de la constitution de l'OIT. Cette procédure permet aux organisations professionnelles d'employeurs ou de travailleurs de présenter une **réclamation** à l'encontre d'un Etat membre qui, d'après elles, «n'aurait pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution d'une convention à laquelle ledit Membre a adhéré». En bref, si un Etat membre qui a ratifié la convention ne respecte pas les obligations qui en découlent, les organisations de travailleurs peuvent saisir l'OIT.

En cas de **réclamation**, le rapport présenté par un syndicat est reçu par le Conseil d'administration, qui met en place un comité tripartite composé de trois de ses membres et chargé d'examiner à la fois la réclamation et la réponse du gouvernement. Ce comité rédige un rapport qu'il soumet au Conseil d'administration, dans lequel il précise les aspects juridiques et pratiques du cas, examinant les informations présentées, et concluant par des recommandations. Si la réponse du gouvernement n'est pas considérée comme satisfaisante, le Conseil d'administration peut rendre publiques la réclamation et la réponse faite. Les réclamations relatives à l'application des conventions n° 87 et 98 sont habituellement transmises au Comité de la liberté syndicale pour examen.

#### ASTUCE

**Pour être recevable, la réclamation d'un syndicat doit: être communiquée au Bureau international du Travail par écrit; faire expressément référence à l'article 24 de la constitution; porter sur un Etat membre de l'OIT; concerner une convention ratifiée par le membre en question et indiquer dans quelle mesure le gouvernement n'a pas assuré d'une manière satisfaisante l'exécution de la convention.**

#### ASTUCE

**Les procédures en vertu du système de contrôle de l'OIT peuvent être engagées à tout moment, et ne dépendent pas de l'épuisement des autres possibilités de recours juridiques au niveau national.**

## N'IMPORTE QUEL SYNDICAT PEUT-IL FAIRE UNE RÉCLAMATION?

Toutes les organisations syndicales, nationales ou internationales, peuvent engager une procédure, appelée réclamation, en vertu de l'article 24 de la constitution. Les personnes privées ne peuvent pas présenter directement de réclamation à l'OIT, mais elles peuvent transmettre les informations pertinentes à leurs organisations d'employeurs ou de travailleurs.

### LES PLAINTES RELATIVES À LA CONVENTION N° 189

La procédure de plainte est régie par les articles 26 à 34 de la constitution de l'OIT. En vertu de ces dispositions, il est possible de déposer une plainte contre un Etat membre qui n'appliquerait pas une convention qu'il a ratifiée. Cette plainte peut être déposée par : 1) un autre Etat membre qui a ratifié cette convention; 2) un délégué à la Conférence internationale du Travail; ou 3) le Conseil d'administration lui-même. Dès réception de cette plainte, le Conseil d'administration peut former une commission d'enquête, constituée de trois membres indépendants, qui sera chargée de mener une enquête approfondie au sujet de la plainte, en vérifiant tous les faits qui s'y rapportent, et de rédiger des recommandations sur les mesures à prendre pour remédier au problème soulevé. La commission d'enquête représente le plus haut niveau de procédure d'investigation de l'OIT. Elle est généralement mise en place lorsqu'un Etat membre est accusé de commettre des infractions persistantes et graves et qu'il a refusé à de nombreuses reprises d'y remédier. Onze commissions d'enquête ont été mises en place à ce jour.

### LES PLAINTES ADRESSÉES AU COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

La liberté syndicale et la négociation collective font partie des principes fondateurs de l'OIT. La convention n° 189 dispose que ces principes doivent être pleinement respectés pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Ces principes sont détaillés dans la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et dans la convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. L'OIT estime que ces principes devraient être respectés indépendamment du fait que les pays ont ratifié ou non ces deux conventions. C'est la raison pour laquelle, en 1951, le comité de la liberté syndicale a été institué, et chargé d'examiner les plaintes relatives aux infractions aux principes de la liberté syndicale, et ce, **même si l'Etat concerné n'a pas ratifié les conventions pertinentes**. Si le comité décide qu'une plainte est recevable, il établit les faits en dialoguant avec le pays concerné. S'il conclut qu'il y a eu une violation des normes ou des principes de la liberté syndicale, il rédige un rapport qu'il soumet au Conseil d'administration, en faisant des recommandations pour remédier à la situation. Le gouvernement est ensuite invité à faire un rapport sur la mise en œuvre de ces recommandations.

## Organiser, organiser, organiser!

Le processus visant à obtenir la ratification d'une convention peut être long et exigera de l'énergie des mandants et du lobbying. Il est essentiel pour réussir d'avoir une bonne organisation des travailleuses et des travailleurs domestiques. La section suivante donne des exemples de ce qui peut être obtenu avec de telles campagnes.





---

## Partie 4 Obtenir des droits pour les travailleuses et les travailleurs domestiques

---

En dépit des obstacles, les syndicats et les organisations ont remporté des victoires impressionnantes pour les travailleuses et les travailleurs domestiques. Il faut les faire connaître le plus possible et les diffuser pour encourager les travailleuses et les travailleurs domestiques à comprendre l'intérêt de s'affilier à un syndicat.

## ÉTATS-UNIS : LA QUESTION DES SALAIRES NON PAYÉS

Le mouvement de travailleuses domestiques de l'Etat de New York DWU (Domestic Workers United) a déjà pu récupérer devant les tribunaux près de 500 000 dollars de salaires non payés à des travailleuses domestiques.

Le DWU était également l'un des grands animateurs de la campagne qui a conduit à l'adoption en 2010 par l'Etat de New York d'une loi protégeant spécifiquement les travailleuses domestiques, la première de ce type sur le territoire des Etats-Unis. Elle prévoit un jour de repos par semaine, un minimum de trois jours de congé par an après une année d'emploi, le paiement d'heures supplémentaires pour davantage de catégories de travailleuses domestiques, une protection contre le harcèlement et la discrimination, une assurance en cas d'accident même pour les travailleuses à temps partiel. Elle engage aussi le département du Travail à mener une étude sur la faisabilité d'une négociation collective dans le secteur du travail domestique.

### **CONVENTION N° 189 ARTICLE 10**

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

## TRINITÉ-ET-TOBAGO : UNE CAMPAGNE POUR ÉTENDRE LE SALAIRE MINIMUM AUX TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Le syndicat NUDE (National Union of Domestic Employees) a obtenu du gouvernement qu'il amende la loi sur le salaire minimum, qui s'applique désormais aux travailleuses domestiques, ce qui leur donne aussi des droits comme le paiement des jours fériés, du congé de maladie et du congé de maternité. Cet amendement permet au syndicat d'aller devant les tribunaux pour représenter les travailleuses domestiques.

### **CONVENTION N° 189 ARTICLE 11**

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

## HONG KONG : LA PROTECTION DES TRAVAILLEUSES MIGRANTES

La confédération syndicale hongkongaise HKTUC (Hong Kong Confederation of Trade Unions) est active de longue date dans la défense des travailleuses domestiques, notamment des migrantes, en organisant efficacement des campagnes de sensibilisation et en faisant pression sur le gouvernement pour améliorer leur protection. La HKTUC cite une étude menée au début des années 2000, selon laquelle de 50 à 60 pour cent des travailleuses indonésiennes étaient sous-payées par rapport à leur contrat de travail, même s'il avait été signé à Hongkong. Lors d'une nouvelle étude menée en 2009, ce taux n'était plus que d'environ 20 pour cent. Les syndicalistes poursuivent leur lutte pour mettre fin à ces injustices.

### **CONVENTION N° 189 ARTICLE 7**

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives

## TANZANIE : LA LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le syndicat CHODAWU (Conservation Hotels Domestic and Allied Workers' Union) s'est fait connaître du grand public en retirant plus de 6 000 enfants du travail domestique (entre autres grâce au soutien du programme de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants - IPEC). Son action a également sensibilisé les autorités et le syndicat a obtenu l'adoption d'une loi reconnaissant le travail domestique, avec la possibilité de négocier collectivement les salaires.

## SUISSE : LA MOBILISATION POUR RÉGULARISER LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES MIGRANTES SANS PAPIERS

Depuis plus de dix ans, le syndicat genevois SIT (Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs) se mobilise pour venir en aide aux travailleurs migrants. Il mène une campagne en association avec plusieurs partenaires, dont le Collectif de soutien aux sans-papiers. En 2005, ils ont obtenu du gouvernement genevois qu'il demande aux autorités fédérales suisses la régularisation exceptionnelle et unique d'environ 5 000 travailleurs et travailleuses domestiques en situation irrégulière. Au moment de publier ce manuel, les autorités suisses n'avaient pas encore donné suite à cette demande, mais le fait d'avoir convaincu le gouvernement genevois de la déposer est en soi une victoire importante de la campagne et a obligé le gouvernement genevois à reconnaître l'existence de ces travailleuses et leur importance. Le SIT se trouve dès lors en meilleure position pour négocier des avancées importantes pour les travailleuses domestiques migrantes du canton de Genève, qu'elles aient ou non des papiers en règle. Il a d'ailleurs obtenu que le secteur de l'économie domestique soit réglementé par l'entrée en vigueur obligatoire d'un contrat de travail type. Le SIT a aussi obtenu le droit à l'assurance maladie obligatoire pour chaque travailleur migrant, ainsi que le droit à certaines assurances sociales. Leur accès au tribunal des prud'hommes a été garanti, avec la promesse du pouvoir judiciaire de ne pas dénoncer les plaignants aux autorités chargées du contrôle de l'immigration.

Le plus grand syndicat suisse, UNIA, qui organise également les travailleuses et travailleurs domestiques, a négocié le premier salaire minimum fédéral ayant jamais existé : pour les travailleurs domestiques. Il est entré en vigueur au 1er janvier 2011.



---

**Partie 5 C189 Convention  
sur les travailleuses  
et travailleurs  
domestiques , 2011**

---

## CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Convention 189****CONVENTION CONCERNANT  
LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

*Article 1*

Aux fins de la présente convention:

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

*Article 2*

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

- a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
- b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une

telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

#### Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

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 des 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.

#### Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

#### Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

#### Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

#### Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée,

vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- d) le type de travail à effectuer;
- e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- f) la durée normale de travail;
- g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- i) la période d'essai, le cas échéant;
- j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

#### Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

#### Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

*Article 10*

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

*Article 11*

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

*Article 12*

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

*Article 13*

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

*Article 14*

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques

du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

*Article 15*

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

- a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;
- c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;
- d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
- e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

*Article 16*

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

*Article 17*

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

*Article 18*

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

*Article 19*

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

*Article 20*

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

*Article 21*

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

*Article 22*

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente

convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

*Article 23*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

*Article 24*

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

*Article 25*

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

*Article 26*

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

*Article 27*

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.



---

**Partie 6 R201**  
**Recommandation**  
**sur les travailleuses**  
**et travailleurs**  
**domestiques , 2011**

---

## CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Recommandation 201****RECOMMANDATION CONCERNANT  
LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,  
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du  
Travail, et s'y étant réunie le 1<sup>er</sup> juin 2011, en sa centième session;

Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques,  
2011;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent  
pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point  
à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une  
recommandation complétant la convention sur les travailleuses et travailleurs  
domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après, qui  
sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques,  
2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la  
convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 («la convention»),  
et devraient être considérées en relation avec elles.

2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques  
jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de  
négociation collective, les Membres devraient:

- a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout  
autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres  
organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix,  
ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des  
organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;
- b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations  
de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs  
domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques  
de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que  
l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de  
la loi, soient en tout temps préservées.

3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière  
d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les  
normes internationales du travail:

- a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe  
de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs  
domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT  
sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres  
normes internationales pertinentes sur la protection des données;

- b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;
- c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se  
soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur  
statut VIH ou leur état de grossesse.

4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs  
domestiques devraient envisager:

- a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des  
informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies  
pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des  
tests médicaux;
- b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des  
informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les  
bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives  
de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
- c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés  
au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail  
domestique.

5. (1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention  
(n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants,  
1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions  
dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité  
ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de  
travail des enfants.

(2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs  
domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins  
de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission  
à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les  
protéger, y compris:

- a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient  
suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les  
activités de loisirs et les contacts avec la famille;
- b) en interdisant le travail de nuit;
- c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant,  
physiquement ou psychologiquement;
- d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le  
suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6. (1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est  
nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs  
conditions d'emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions  
d'emploi devraient également inclure:

- a) une description des tâches;
- b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
- c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des  
périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;
- d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
- e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;

- f) la description de tout logement fourni;
- g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

(4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:

- a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;
- b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;
- c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8. (1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

(2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

9. (1) En ce qui concerne 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 (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer:

- a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;
- b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;
- c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

(2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).

10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

11. (1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.

(2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.

(3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.

12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.

13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

- a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
- b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;
- c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
- d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;
- e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15. (1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

(2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

- a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;

- b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;
- c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;
- d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à :

- a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail ;
- b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;
- c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;
- d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
- e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

20. (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

(3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21. (1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que :

- a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;

- b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;
- c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;
- d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;
- e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;
- f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

(2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.

22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

25. (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes :

- a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;

- b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
- c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26. (1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

- a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;
- b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.