

# Respect, droits et reconnaissance

Le travail domestique et le processus  
normatif de l'OIT en 2010-2011



Wereldsolidariteit  
Solidarité Mondiale  
World Solidarity  
Solidaridad Mundial



## Respect, droits et reconnaissance – Le travail domestique et le processus normatif de l’OIT en 2010-2011

**Auteurs :** Ann De Jonghe, Bart Verstraeten et Thiruvalluvar Yovel  
**Contributions :** Fabien Habimana, Jef Van Hecken, Fanny Sanchez, Ellen Verryt, Pia Stalpaert, Inge Gielis, Ana Rodriguez, Elke Gutierrez, Leen Van de Wiele, Marie-Line Simon.

**Photographies :** NDWM, MTC, CNT, YCW, WSM, ACV-CSC, Shaison P. Ouseph

**Photo Couverture :** Shaison P. Ouseph

**Cartes :** ONU

**Affiches :** International Domestic Workers Network (IDWN)

**Publié par :** **Solidarité Mondiale vzw** Chaussée de Haecht 579 |  
1030 Bruxelles | Belgique  
Tél.: +32.(0)2.246.36.71 | Fax : +32.(0)2.246.38.85  
[www.wsm.be](http://www.wsm.be)

**ACV-CSC Alimentation et Services** | Rue des Chartreux 70 |  
1000 Bruxelles | Belgique  
Tél. : +32.(0)2.500.28.11 | Fax : +32.(0) 2.500.28.99  
<http://acv-voeding-diensten.acv-online.be/>

**Infographie :** Gevaert Graphics

**Impression :** Gevaert Printing

Document produit grâce au financement de l’Organisation inter-églises de coopération au développement (ICCO) et de la Direction générale de la coopération belge au développement (DGD) de la Belgique. Ce document a été imprimé sur du papier recyclé.

Une version électronique de cette publication est disponible sur le site suivant : [www.wsm.be](http://www.wsm.be).

La reproduction de tout extrait de cette publication est autorisée à condition de citer Solidarité Mondiale et ACV-CSC Alimentation et Services et de nous envoyer copie de l’article imprimé ou l’hyperlien y afférent.

### Abréviations

**ACV-CSC** Confédération des syndicats chrétiens (Belgique)

**CIT** Conférence internationale du travail

**CNT** Confédération nigérienne du travail

**ACV-CSC** Alimentation et Services

Fédération Alimentation et Services de l’ACV-CSC

**JOC/YCW** Jeunesse ouvrière chrétienne

**MTC** Mouvement des travailleurs chrétiens

**NDWM** Mouvement national de travailleurs domestiques (Inde)

**OIT** Organisation internationale du travail

**OP** Organisation partenaire

**OR.C.A.** Organisation pour les travailleurs immigrés clandestins (Belgique)

**WSM** Solidarité Mondiale (Belgique)



Avec le soutien de  
**LA COOPÉRATION  
BELGE AU DÉVELOPPEMENT** **.be**

© Mai 2010, 2e édition, avril 2011, Solidarité Mondiale / ACV-CSC Alimentation et Services

# Respect, droits et reconnaissance

Le travail domestique et le processus  
normatif de l'OIT en 2010-2011



## REMERCIEMENTS

Ce document d'orientation a pu être réalisé grâce à un grand nombre de personnes et d'organisations dont nous avons apprécié l'aide et les précieux conseils. Commençons avant tout par nos organisations partenaires d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, qui œuvrent pour et avec les travailleurs domestiques depuis toutes ces années. Il serait plus facile d'ignorer ce groupe plutôt « invisible » de travailleurs, mais nos organisations partenaires s'y sont refusé. Lorsque nous leur avons demandé de répondre au questionnaire de l'OIT sur le travail domestique et au projet de Convention et de recommandation de l'OIT, elles étaient convaincues qu'elles devaient y répondre, afin de garantir que la voix de ces travailleurs soit entendue dans le processus normatif de l'OIT.

Un hommage tout particulier doit être rendu au Mouvement national de travailleurs domestiques (NDWM, d'Inde), à la Confédération nigérienne du travail (CNT) et au Mouvement des travailleurs chrétiens (MTC Niger), ainsi qu'à la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) du Pérou. Ces organisations nous ont mis en contact avec des travailleurs domestiques, nous ont fourni des informations précieuses sur leurs stratégies visant à améliorer les conditions de travail dans ce secteur, tout en démontrant que ces stratégies peuvent faire la différence. Nos remerciements s'adressent également au personnel de la Fédération Alimentation et Services de l'ACV-CSC, le Groupe des Travailleurs domestiques de l'ACV-CSC Bruxelles-Halle-Vilvoorde ainsi qu'à l'équipe d'OR.C.A. et le « Migrant Forum Asia », qui ont partagé leurs connaissances et expérience en matière de personnel domestique en Belgique et en Asie respectivement.

Finalement, nous tenons à remercier le soutien financier apporté par l'Organisation inter-églises de coopération au développement (ICCO) et la Direction générale de la coopération belge au développement (DGD).

**Ann De Jonghe et Bart Verstraeten**

Chargés de l'action-plaidoyer, WSM

# SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	6
2.	TRAVAIL DOMESTIQUE : PROBLÈMES ET DÉFIS	7
2.1.	PROFIL DU TRAVAILLEUR DOMESTIQUE OU EMPLOYÉ DE MAISON	7
2.2.	DONNÉES	8
2.3.	TRAVAIL DOMESTIQUE : DROITS ET RESPONSABILITÉS	8
2.4.	CAS PARTICULIER : LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS	9
2.5.	CONCLUSION	10
3.	ÉTUDES DE CAS	11
3.1.	LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN INDE	11
3.2.	LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN NIGER	14
3.3.	LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN PEROU	17
3.4.	LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN BELGIQUE	19
4.	PROCESSUS NORMATIF DE L'OIT : TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES	24
4.1.	L'OIT ET SA PROCÉDURE NORMATIVE	24
4.2.	PLAIDOYER LORS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN 2010	25
4.3.	PLAIDOYER LORS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN 2011	29
5.	RECOMMANDATIONS PRINCIPALES	30
5.1.	GARANTIR LE RESPECT DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL, EN PARTICULIER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LE DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES	30
5.2.	DÉFINIR UN HORAIRE ET DES SALAIRES DÉCENTS POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES	30
5.3.	FIXER DES NORMES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	30
5.4.	ÉTENDRE LA PORTÉE DES MESURES DE PROTECTION SOCIALE	30
5.5.	ACCORDER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS EN TANT QUE GROUPE TRÈS VULNÉRABLE	31
6.	CONCLUSION	32
	ANNEXE	33
	NOTES FINALES	34

# 1

## INTRODUCTION

Le travail occupe une place centrale dans la vie. Ainsi, les gens travaillent pour gagner leur vie et satisfaire leurs besoins. Le travail, cela concerne aussi la dignité de la personne, son épanouissement personnel.

Il en va de même pour les travailleurs domestiques. Leur « occupation » consiste à travailler dans une maison. C'est ainsi qu'ils gagnent leur vie et subviennent aux besoins de leur famille.

On se demande donc pourquoi leur travail est souvent mésestimé, pourquoi ils sont traités avec si peu de respect, voire pas du tout. C'est que, dans la société, le travail domestique est sous-évalué. La société pense-t-elle qu'il s'agit d'un travail facile, à la portée du premier venu? Est-ce parce que les tâches ménagères sont traditionnellement assignées aux femmes que nous pensons que ce n'est pas un vrai travail? Les raisons de cette mauvaise perception sont probablement multiples. Toutefois, il ne peut y avoir qu'une seule réponse : un travail décent pour les travailleurs domestiques!

Il est temps que le travail domestique soit reconnu en tant qu'emploi « véritable ». Ceux qui s'occupent de la maison d'autres personnes doivent être traités comme d'autres travailleurs. Ce qui veut dire que leurs droits du travail doivent être respectés, y compris leur liberté syndicale. Ils doivent avoir un accès suffisant aux mécanismes de protection sociale. Et leurs organisations représentatives doivent prendre part à tout dialogue social sur leurs conditions de travail.

Voilà longtemps que le travail décent pour le personnel domestique est une préoccupation de Solidarité Mondiale (WSM, organisation de solidarité du Mouvement ouvrier chrétien de Belgique) et de la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (ACV-CSC). En Asie, en Afrique et en Amérique latine, elles coopèrent avec des mouvements sociaux et syndicaux qui mobilisent et organisent les travailleurs domestiques depuis plusieurs décennies, certains même depuis plus de 40 ans! Ce document d'orientation s'est nourri de leurs expériences et présente des exemples

concrets, tels que celui du Mouvement national de travailleurs domestiques (NDWM, d'Inde), la coopération entre la Confédération nigérienne du travail (CNT) et le Mouvement des travailleurs chrétiens (MTC du Niger), et celui de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) du Pérou.

Au Nord, WSM a publié, en mars 2000, en coopération avec Social Alert, une étude approfondie des droits humains du personnel domestique de par le monde, intitulée « *Invisible servitude* ». <sup>1</sup> En 2002, WSM et la centrale Alimentation et Services de l'ACV-CSC ont mené menèrent une campagne conjointe en Belgique en faveur d'une meilleure réglementation pour les travailleurs domestiques migrants. La campagne fut un succès, puisque peu après, une commission bipartite fut mandatée pour établir des conventions collectives sur leurs conditions de travail. En outre, la Fondation Roi Baudouin a financé d'autres études sur la réalité du personnel domestique. Par la suite, une vaste campagne de sensibilisation a été lancée sur les droits et devoirs du personnel domestique international et ses employeurs en Belgique.

WSM et ACV-CSC Alimentation et Services publient maintenant ce document d'orientation à la veille de la Conférence internationale du travail, qui se tient tous les ans sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT). En mars 2008, le Conseil d'administration de l'OIT a décidé d'inscrire le travail domestique à l'ordre du jour des Conférences internationales du travail de 2010 et 2011. Et la Conférence a reçu le mandat de fixer des normes internationales du travail pour les employés de maison.

Nos organisations, ainsi que nos partenaires du Sud, veulent saisir cette occasion pour garantir qu'une Convention internationale du travail, et une recommandation, seront établies et adoptées. Le deuxième volet du présent document décrit comment fonctionne la procédure normative et quelles sont nos principales revendications. Pendant la Conférence, nous présenterons ces revendications aux autres délégués, dans l'espoir de rallier tous ceux qui croient en un travail décent pour les travailleurs domestiques!

# 2

## TRAVAIL DOMESTIQUE : Problèmes et défis

### 2.1. PROFIL DU TRAVAILLEUR DOMESTIQUE OU EMPLOYÉ DE MAISON

#### C'est une femme

« Le travail domestique est l'une des occupations les plus anciennes et les plus importantes pour des millions de femmes dans le monde entier<sup>2</sup> », peut-on lire dans un récent rapport de l'OIT. De fait, dans leur grande majorité, les travailleurs domestiques<sup>1</sup> sont des femmes, pauvres et ayant peu d'instruction. Mais cela ne doit étonner personne. Dans de nombreuses communautés, les hommes sont les gagne-pains, tandis que les femmes s'occupent du ménage et des enfants. En Amérique latine et dans les Caraïbes, 10% à 18% des femmes ont un emploi domestique. Dans les pays arabes, notamment au Qatar, en Arabie Saoudite et dans les Émirats Arabes Unis, ce pourcentage dépasse 40%. Le travail domestique est également important pour l'emploi des femmes dans de nombreux pays d'Asie et d'Afrique : 11% aux Philippines, 11% au Botswana, 12% en Namibie et 16% en Afrique du Sud. À l'inverse, des hommes sont employés à un service domestique dans très peu de pays.<sup>3</sup> Et quand c'est le cas, ils travaillent à d'autres tâches et sont jardiniers, gardes de sécurité ou chauffeurs.

#### Peut-être une fillette

Dans bien des pays, nombreux sont les enfants, essentiellement des fillettes, qui travaillent dans le service domestique. Selon des estimations de l'OIT, il y aurait plus de fillettes de moins de 16 ans dans le secteur domestique que dans n'importe quelle autre catégorie de travail d'enfants.<sup>4</sup>

#### Et qui vient de...

L'un des traits les plus étonnants du monde des travailleurs domestiques est leur origine. Un grand nombre de femmes, souvent jeunes, des pays en développement émigrent de leurs communautés rurales vers les grandes villes, voire vers les pays voisins ou autres, pour y travailler dans la maison d'autres personnes. En quête d'un emploi et de quelque revenu, beaucoup de femmes pauvres abandonnent leur ménage pour aider une autre famille à s'occuper de sa maison et des enfants. La croissance de l'économie industrialisée et le fait que les deux têtes de famille doivent désormais travailler continuent de pousser vers le haut la demande de personnel domestique.

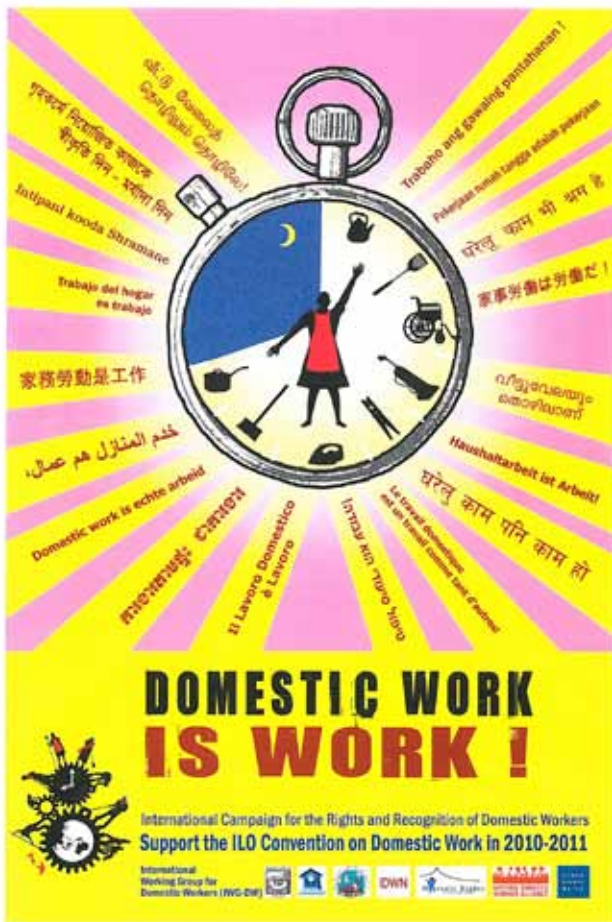
Chaque année, plusieurs milliers de femmes émigrent partout dans le monde pour satisfaire cette demande de femmes de ménage et de gardes d'enfants.

- **En Asie**, les femmes vont souvent à Hong Kong, à Singapour, en Malaisie, à Taïwan, au Japon, en Corée ou dans les pays du Moyen Orient. Dans la plupart des pays du Moyen Orient, le travail domestique est le plus important secteur d'emploi pour les migrantes. En Arabie Saoudite, elles sont 1,5 million, essentiellement des Indonésiennes, des Sri-lankaises ou des Philippines.<sup>5</sup> Et 81% de toutes les migrantes sri-lankaises et 39% des migrantes philippines sont attirées vers cet énorme « marché » du travail domestique.<sup>6</sup>
- **En Amérique latine**, les employés de maison représentent 60% de la migration interne et transfrontalière. De nombreux migrants partent aux États-Unis, d'autres vers l'Europe.
- **En Afrique**, de nombreux ménages dans les villes emploient un ou plusieurs travailleurs. En général, il y a une personne pour les tâches ménagères, une autre pour le jardin et une troisième pour tous les travaux que le chef de famille nécessiterait ou déciderait. Les employés de maison émigrent de leur zone rurale pendant la saison sèche.
- **En Europe**, des données existent pour des pays tels que la France et l'Italie. Mais souvent, ces données sont remises en cause, car elles ne concernent que certaines catégories de travailleurs. La demande de services domestiques est en hausse.<sup>7</sup> En Espagne, le travail domestique est le plus grand secteur d'emploi des femmes. En France, plus de 50% des migrantes sont employées au service domestique. Quant à l'Italie, il y aurait officiellement 600 000 travailleurs domestiques enregistrés, mais leur nombre est estimé à 1,2 million, si l'on tient compte des migrants sans papiers.<sup>8</sup>

#### Qui s'acquittera de tous les travaux qui lui sont assignés

Le travail domestique ou ménager comprend un large éventail d'activités : « s'occuper de la cuisine, la lessive, le repassage, des courses, du nettoyage, du jardinage, ou encore des enfants, de personnes âgées ou handicapées, etc. » On le voit, il n'est pas facile de définir le travail domestique sans ambiguïté. En tout cas, le travail domestique ou ménager regroupe toutes les tâches qui consistent à « s'occuper du ménage », d'une part, et « s'occuper des membres de la famille », d'autre part.

<sup>1</sup> L'expression « travailleur domestique » peut sembler dénigrante pour la dignité des travailleurs, si bien qu'on lui préfère l'expression « employé de maison » en Amérique latine. Toutefois, les documents juridiques nationaux et internationaux utilisent dans leur majorité les expressions « travail domestique » ou « travailleurs domestiques ». Ce n'est qu'au nom de la cohérence avec les instruments juridiques que nous utilisons ces mêmes expressions dans nos propres documents.



## 2.2. DONNÉES

Le personnel domestique représente aujourd'hui une grande proportion de la main-d'œuvre mondiale. Selon les données disponibles, le travail domestique concernerait « de 4% à 10% de l'emploi total dans les pays en développement ».<sup>9</sup>

Mais il est difficile de trouver des données précises et comparables sur ce secteur, car c'est un travail effectué à huis clos, dans l'isolement de maisons privées. En conséquence, le travail domestique est souvent effectué au noir et n'est pas déclaré. De plus, comme il n'est pas considéré comme un « emploi normal », il ne figure pas dans les statistiques nationales du travail.

## 2.3. TRAVAIL DOMESTIQUE : DROITS ET RESPONSABILITÉS

Malheureusement, le personnel domestique a de nombreuses responsabilités, mais très peu de droits. Cela tient au fait que ce travail est mésestimé.

■ En termes économiques, le travail ménager n'étant pas considéré comme un « emploi normal », le personnel domestique ne jouit souvent pas des mêmes droits du travail que les autres travailleurs.

■ En termes socioculturels, ce travail est perçu comme « typiquement féminin », car ce serait dans la nature des femmes de s'occuper du ménage et des enfants. Ces perceptions stéréotypées et sexistes du travail domestique tendent à en renforcer la sous-évaluation.

En termes politiques, dès lors, le travail domestique n'est ni reconnu, ni réglementé par la législation nationale du travail. Et ce, dans de nombreux pays. Et si des lois protègent ces travailleurs, elles ne sont pas réellement appliquées pour différentes raisons, dont le fait qu'un domicile ne soit pas reconnu comme un lieu de travail. Il est donc bien difficile d'effectuer des inspections du travail *in situ*, pour vérifier si la législation en vigueur est bien appliquée.

« Il ne faut pas pour autant en déduire que leurs conditions de travail ne sont jamais structurées ni réglementées. Au contraire, leur vie et leurs fonctions sont régies par des normes fortes non édictées par l'État qui concernent leur travail au domicile de l'employeur. Ces normes peuvent varier d'un contexte culturel à l'autre mais ont pour effet de faire des domestiques des travailleurs très marginalisés pour qui le travail décent représente souvent une lointaine aspiration ».<sup>10</sup>

### Contrats

Dans certains pays, la loi oblige les employeurs à signer un contrat écrit avec leur personnel domestique. Ailleurs, un contrat verbal suffit. Dans la pratique, cependant, les gens de maison n'ont, dans leur vaste majorité, aucun contrat, et c'est l'employeur qui fixe les termes et conditions d'emploi selon son bon vouloir. Certains travailleurs ont de la chance, d'autres moins. C'est pourquoi il importe d'établir un ensemble de normes du travail pour tous, et ainsi éviter que ne règne l'arbitraire.

### Temps de travail

Les travailleurs domestiques, en particulier s'ils logent chez leur employeur, sont souvent soumis à de longs horaires de travail qui peuvent menacer leur bien-être. Toujours selon le rapport de l'OIT, la moitié des pays objets de l'étude autorisent des horaires de travail plus longs pour le personnel domestique que pour les autres travailleurs. Le temps de travail peut ainsi varier de 8 heures à 18 heures par jour! En général, ils ne disposent que d'une seule journée de repos par semaine, mais parfois ils n'en ont aucune, même s'il est reconnu que des périodes suffisantes de repos sont cruciales pour le bien-être physique et mental des travailleurs.<sup>11</sup>

### Rémunération

La sous-évaluation du travail domestique se traduit de la manière la plus manifeste dans les salaires. En effet, l'isolement de gens de maison et leur pouvoir inégal de négociation sapent leur capacité à exiger des salaires suffisants. Dès lors, l'OIT estime qu'il faut fixer des salaires minima et appliquer ceux-ci au personnel domestique.

Le paiement en nature constitue un problème spécifique pour les travailleurs domestiques, et notamment pour ceux qui logent chez l'employeur,<sup>12</sup> pour qui l'alimentation, le logement et les vêtements fournis font partie du salaire. Ce genre de paiement



pose un double problème. Tout d'abord, un salaire permet à qui-conque de faire des choix, de prendre des décisions autonomes sur ce qu'il veut ou ne veut pas. Ensuite, le paiement en nature pose le risque que l'alimentation et le logement soient de piètre qualité. Plusieurs organisations syndicales, partenaires de WSM, ont d'ailleurs fait état d'abus à cet égard.

### Protection sociale

Tout comme en matière de contrats de travail, l'étendue de la couverture sociale protégeant les travailleurs domestiques varie considérablement. Ils sont parfois couverts par le système général, parfois par un système spécifique. Malheureusement, comme pour les contrats, il y a une grande différence entre les dispositions légales et la pratique, vu le grand nombre de travailleurs domestiques dans les pays en développement qui ne jouissent d'aucune couverture en matière de soins de santé et sécurité au travail, de chômage, de congé de maternité, etc. La question de la santé et la sécurité au travail est particulièrement préoccupante. Le travail domestique étant associé aux tâches ménagères normales, il tend à être perçu comme une occupation sans risque. Or, ce genre d'activités implique souvent le déplacement d'objets très lourds, l'exposition à des sources de chaleur (cuisine, repassage) et la manipulation de produits toxiques (produits de nettoyage et de jardinage). En fait, pour le mouvement de travailleurs du réseau WSM, il est urgent que soit reconnue la dangerosité du travail domestique et que la réglementation pertinente soit établie. Et cela veut dire que le domicile doit être reconnu comme un lieu de travail.<sup>13</sup>

### Abus physiques, verbaux et sexuels

Si les cas d'abus physiques, verbaux et sexuels existent, ils sont rarement l'objet d'enquêtes et de poursuites. Le personnel résident et les migrants sont particulièrement vulnérables aux mauvais traitements en tous genres. Dans les pires cas, certains en sont morts. De nouveau, l'isolement sur le lieu de travail est un facteur déterminant. Pour les migrants, la méconnaissance de la langue constitue un autre facteur qui les empêche de chercher de l'aide. Il n'est pas difficile d'imaginer que ces formes d'abus ont des conséquences à long terme sur leur santé et leur sécurité, ainsi que sur leur estime de soi.

## 2.4. CAS PARTICULIER : LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS

Comme précisé plus haut, il y a de nombreux migrants parmi les employés de maison. Leur statut à lui seul les rend déjà plus vulnérables à la discrimination et à l'exploitation. Pour le personnel domestique migrant, la situation est plus difficile, car il doit souvent accepter de vivre au domicile de l'employeur. Travailleurs résidents, ils sont donc complètement coupés du monde extérieur. Comme le souligne l'OIT dans son rapport, « *dans des millions de foyers à travers le monde, le lieu de travail des domestiques est aussi*

*leur lieu de résidence. Le fait de vivre et de travailler chez l'employeur a une incidence majeure sur l'autonomie et la mobilité personnelles et peut influencer les choix de vie, y compris la décision de fonder une famille* ». <sup>14</sup> Leur liberté de mouvement est contrôlée par leurs employeurs, qui décident quand leurs gens de maison peuvent prendre un jour de congé ou non, s'ils peuvent contacter leur famille<sup>15</sup> ou leurs amis. Mais le pire survient lorsque les employeurs confisquent leurs documents pour voyager : passeport et/ou carte d'identité, une pratique bien entendu interdite par l'Article 21 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille<sup>16</sup> Mais, privés de leurs papiers d'identité, beaucoup de travailleurs domestiques n'osent pas quitter le domicile de leur employeur. Et s'ils trouvent parfois le courage de s'échapper, ils ont peu ou pas de connaissance de la langue parlée « dehors » et n'ont donc personne à qui s'adresser. Aller à la police semble le plus logique, mais ils courent le risque d'être arrêtés et punis parce qu'ils n'ont pas de papiers. Dans de nombreux pays, les lois sur l'immigration ne tiennent aucun compte du cas de travailleurs domestiques migrants qui fuient des conditions abusives et violentes. Dans de telles situations, le travailleur domestique risque de se retrouver devant la justice, alors que son employeur et sa famille n'ont rien à craindre. Tel est surtout le cas lorsque l'employeur est diplomate, car il jouit de l'immunité diplomatique dans le pays hôte.

### « À Londres, des diplomates étrangers sont accusés d'employer des domestiques migrants comme « esclaves des temps modernes »<sup>15</sup>

Le quotidien britannique The Times a rapporté que, dans plusieurs ambassades étrangères à Londres, des domestiques migrants étaient utilisés comme esclaves des temps modernes, privés de nourriture et soumis à des abus systématiques. Selon l'article, « les travailleurs ont été attirés en Grande-Bretagne par des promesses de gros salaires, mais ont été battus, sexuellement harcelés et obligés de dormir dans un corridor ou à la cuisine, à même le sol. Ces 12 derniers mois, au moins neuf cas impliquant des diplomates ont été dénoncés auprès d'un programme gouvernemental de lutte contre la traite d'êtres humains ». <sup>16</sup>

Leur situation extrêmement vulnérable exige des mesures spécifiques de protection. Dans le cas de la migration transfrontalière, les pays, qu'ils soient hôtes ou d'origine, ont une obligation en matière de droits humains de fournir une protection suffisante. En outre, l'argent envoyé par les travailleurs domestiques employés à l'étranger devrait motiver davantage les pays d'origine à protéger leurs ressortissants. Ainsi, l'Agence philippine pour l'emploi à l'étranger, par exemple, a estimé que l'argent envoyé au pays par les Philippins à l'étranger s'élevait à 6,794 milliards de dollars en 1999. La Banque centrale du Sri Lanka avait, elle, estimé à 922

<sup>13</sup> La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/158 du 18 décembre 1990, est entrée en vigueur le 1er juillet 2003 et a été ratifiée à ce jour par 42 pays. Son article 21 stipule ce qui suit : « Nul, si ce n'est un fonctionnaire dûment autorisé par la loi à cet effet, n'a le droit de confisquer, de détruire ou de tenter de détruire des documents d'identité, des documents autorisant l'entrée, le séjour, la résidence ou l'établissement sur le territoire national, ou des permis de travail. Lorsqu'elle est autorisée, la confiscation de ces documents doit donner lieu à la délivrance d'un reçu détaillé. Il n'est permis en aucun cas de détruire les passeports ou documents équivalents des travailleurs migrants ou des membres de leur famille ».

millions de dollars le montant des virements privés vers le pays en 1997. Plus de 90% des émigrés philippins sont des femmes employées comme domestiques à l'étranger. Les conditions de sécurité dans lesquelles leurs maigres revenus voyagent vers leur pays natal contraste avec les conditions de travail souvent peu sûres dans lesquelles travaillent ces femmes! Or, la protection commence chez soi, où ces femmes devraient recevoir suffisamment d'aide et d'informations avant de voyager, pour qu'elles puissent faire un choix raisonné. Le gouvernement devrait également réglementer les agences de placement et les sous-traitants individuels, pour éviter que ces femmes soient les victimes de la traite d'êtres humains. Malheureusement, les témoignages de femmes pauvres, peu qualifiées, illettrées, attirées par de fausses promesses d'un bon travail bien rémunéré démontrent que les pratiques inhumaines, y compris celles prohibées par le Droit international<sup>III</sup>, restent monnaie courante à l'heure actuelle.

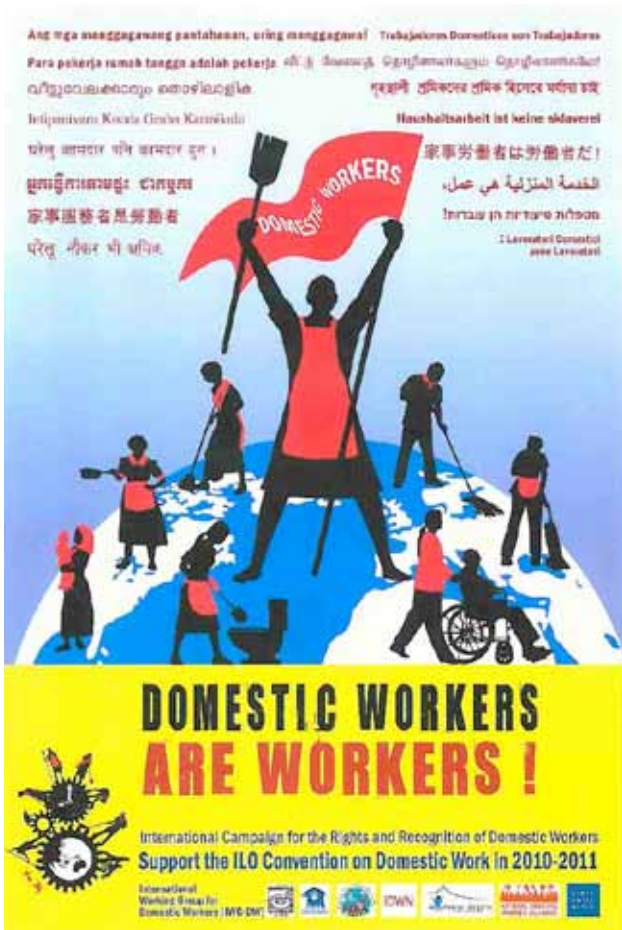
## 2.5. CONCLUSION

Un domicile constitue une microéconomie où bien des activités doivent être menées pour qu'elle tourne comme il se doit : cuisiner, faire les courses, nettoyer, conduire les enfants à l'école, aux sports ou au cours de musique, etc. Dans les pays riches comme dans les pays pauvres, de nombreux ménages modernes ont la chance de pouvoir compter sur quelqu'un qui les aide dans toutes ces tâches, car les deux parents ou conjoints travaillent. L'économie extérieure peut donc fonctionner, car il y a des gens pour s'occuper de l'économie « intérieure » du ménage.

La question dès lors est de savoir si un emploi dans l'économie extérieure vaut plus qu'un emploi dans l'économie intérieure. WSM et ACV-CSC Alimentation et Services n'en sont pas convaincus. Nous pensons que le travail domestique est un emploi comme un autre. C'est même un travail pénible, qui requiert de nombreuses capacités. Dès lors, il doit être reconnu comme tel et réglementé au même titre qu'un emploi régulier.

Pendant trop longtemps, le travail décent n'a été qu'un rêve pour les travailleurs domestiques. Mais ce rêve peut devenir réalité si tous les acteurs concernés s'engagent de manière active et constructive dans la procédure normative de l'OIT en 2010 et 2011.

Cela ne veut pas dire pour autant que, pendant que nous attendions cette initiative de l'OIT en faveur de normes internationales du travail, les travailleurs domestiques du monde entier ne pouvaient compter que sur eux-mêmes... Au contraire. WSM et ACV-CSC Alimentation et Services œuvrent depuis longtemps avec des mouvements sociaux au Nord comme au Sud, au service de ces travailleurs. Pour les soutenir, écouter leurs parcours, et pour leur montrer qu'ils ne sont pas seuls. Et aussi pour les sensibiliser à leurs droits, dont ils ignorent souvent tout. Et surtout, pour leur démontrer qu'ils ont la capacité de changer leur situation. C'est un processus long et ardu, mais en fin de compte, lorsque les gens trouvent en eux la force de s'organiser collectivement, ils découvrent qu'ils peuvent être les acteurs légitimes de leur propre développement.



III La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et les protocoles qui s'y rapportent interdisent, préviennent et punissent la traite d'êtres humains, mais les travailleurs domestiques continuent néanmoins d'être les victimes de ce trafic.

# 3

## ÉTUDES DE CAS

Organiser les gens... Qu'est-ce que cela implique? La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail, qui inscrit au titre de normes fondamentales du travail la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, est claire : « *Tous les travailleurs et tous les employeurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix pour défendre et promouvoir leurs intérêts professionnels. Ce droit fondamental est indissociable de la liberté d'expression et il est le fondement d'une représentation démocratique et d'une bonne gouvernance* ». <sup>18</sup> Organiser les gens consiste donc à les unir, à leur donner les capacités d'exercer leur droit d'influer sur les questions qui les concernent directement. WSM et ACV-CSC Alimentation et Services sont convaincues que l'organisation

des travailleurs domestiques est cruciale pour revendiquer leurs droits du travail et les faire effectivement appliquer. Autrement dit, il s'agit d'une garantie que leur voix est bel et bien entendue et prise en compte dans les politiques qui les concernent.

Dans certains pays, heureusement, les travailleurs domestiques ont, ces dernières années, commencé à créer leurs propres organisations qui sont actives et défendent leurs droits. Les cas d'étude présentés ci-après sont des exemples de comment les mouvements sociaux ont réussi à regrouper des gens de maison et ce qu'implique leur organisation collective.

### 3.1. LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN INDE

**Profil du pays:** la République de l'Inde  
**Capitale:** New Delhi  
**Territoire:** 3 287 240 km<sup>2</sup>  
**Indice de développement humain (IDH):**  
 119<sup>e</sup> place  
**Espérance de vie :**  
 64,4 ans (estimation 2010)  
**Mortalité infantile :** 31,3 décès/1 000 naissances vivantes  
**Mortalité maternelle :** 450/100 000 naissances vivantes  
**Population :** 1,18 milliard d'habitants

(estimations avril 2010), représentant 17,31% de la population mondiale  
**Main-d'œuvre :** environ 94% des employés travaillent dans l'économie informelle (2010)  
**Économie :** parmi les principales exportations figurent : produits pétroliers, produits du textile, pierres précieuses et bijoux, logiciels, produits techniques et chimiques et manufactures de cuir. Parmi les principales exportations figurent : pétrole brut, machines-outils, pierres précieuses, fertilisants et produits chimiques.



#### 3.1.1. Contexte du travail domestique en Inde

Pour des millions d'Indiennes pauvres, le travail domestique constitue une forme de survie. Dans ce pays, la discrimination et les abus à l'encontre des travailleurs domestiques trouvent leurs racines dans une histoire faite d'esclavage, de travail forcé, de colonialisme, de relations féodales et d'autres formes de servitude. En outre, le système « de castes » stigmatise certains types de travail, comme le nettoyage ou le balayage<sup>IV</sup>, et les stigmates sociaux qui pèsent sur le travail domestique corrodent la dignité des intéressés et leur confiance en eux-mêmes.

Le gouvernement indien place le nombre de travailleurs domestiques entre 4,75 et 6,4 millions. Toutefois, d'autres estiment qu'il y

aurait jusqu'à 90 millions de travailleurs domestiques actifs en Inde<sup>V</sup> : parmi eux, 92% sont des femmes, des fillettes et des enfants; 20% ont moins de 14 ans et 25% ont entre 15 et 20 ans. Rien qu'à Bombay, il y aurait 6 millions d'employés de maison, dont 60 000 travaillent à temps plein.<sup>19</sup> Ces femmes et ces fillettes peuvent provenir de zones rurales, et fuir les maigres récoltes ou des dettes croissantes, ou alors vivent dans les bidonvilles. Les deux groupes cherchent désespérément un emploi quel qu'il soit et acceptent donc volontiers de travailler comme nurse ou servante au domicile de quelqu'un d'autre.

L'Inde est aussi un pays hôte pour les travailleurs domestiques migrants en provenance des pays voisins tels que la Birmanie, le

<sup>IV</sup> Le système de castes est une forme de discrimination sociale fondée sur la naissance. Les personnes nées dans une famille de manuels sont généralement considérées comme membres d'une caste inférieure et leur travail n'est pas perçu comme digne. Il est donc jugé « impur » de toucher ces personnes ou les objets qu'ils ont touchés. Cette discrimination se traduit par « l'intouchabilité », pratiquée par les « castes supérieures ». Or, si l'intouchabilité est aujourd'hui condamnée et traitée comme un délit par la Justice, elle est toujours de mise dans de nombreuses zones rurales d'Inde.  
<sup>V</sup> Entretien avec Dr. Jeanne Devos, du Mouvement national de travailleurs domestiques (Inde).



Mary Subbaiah vient du Tamil Nadu, en Inde. Elle fait partie du Mouvement national des Travailleurs domestiques (NDWM) et a été invitée par Solidarité Mondiale et ACV-CSC à participer à la Conférence internationale du Travail de juin 2010 à Genève pour témoigner au nom des travailleurs domestiques.

### Je travaillais déjà à l'âge de huit ans !

« J'avais huit ans quand ma mère est morte. J'ai été accueillie dans un orphelinat, où je travaillais presque toute la journée : je portais de l'eau, je travaillais au potager, etc. À l'âge de treize ans, le directeur de l'orphelinat m'a envoyée à la maison d'un des membres de sa famille dans une petite ville du Karnataka, sous prétexte d'y recevoir une éducation. Mais ils me maltraièrent, là-bas. La nourriture était mauvaise, je ne dormais jamais correctement et je n'avais pas le droit d'étudier. En plus, ils me frappaient souvent avec une sandale. Cinq jours plus tard, je me suis enfuie. À partir de là, les choses n'ont fait qu'empirer : je n'avais pas d'argent et j'ai donc de nouveau dû faire du travail domestique.

L'insécurité est l'un des aspects les plus angoissants de ce travail. Vous n'êtes jamais certain de continuer à avoir du travail. Chaque jour, vous vous demandez : est-ce que je vais pouvoir manger aujourd'hui, aurai-je de l'argent à la fin de la journée ? Et à tout moment, vous pouvez vous retrouver à la rue sans un sou en poche. Beaucoup de femmes sont dans la même situation : elles ne travaillent que pour un peu de nourriture, une tasse de café, un bol de riz.

J'avais 32 ans quand je suis entrée en contact avec le Mouvement national des Travailleurs domestiques. Un membre du mouvement était venu nous apprendre comment négocier avec notre employeur, demander un contrat écrit et être payés en argent plutôt qu'en nourriture et en vêtements. Au départ, le groupe était constitué de 12 membres. Ils payaient tous une cotisation de 10 roupies (0,15 €) par an. J'ai rapidement offert mon aide pour enrôler d'autres affiliés. L'année suivante, on m'a demandé de travailler à temps partiel pour NDWM et soutenir des travailleurs domestiques sur le terrain. Ce fut un véritable tournant dans ma vie. Au lieu d'être travailleuse domestique, j'aide maintenant d'autres travailleurs domestiques à améliorer leur situation... Pour moi, le fait qu'on ne nous appelle plus des serviteurs (pour ne pas dire des esclaves) est la plus grande victoire de notre mouvement. D'une certaine manière, nous avons retrouvé une part de dignité. Mais il y a encore beaucoup à faire : par exemple, nous demandons des contrats écrits depuis longtemps, mais ce n'est pas encore une réalité. »

**Mary Subbaiah du Tamil Nadu, l'Inde**

Interview réalisé par Dirk Barrez – DeWereldMorgen

Bangladesh et le Népal, en quête pour la plupart d'un meilleur emploi, voire d'une vie meilleure. Malheureusement, ils sont très nombreux à tomber dans les filets de la traite d'êtres humains.

### 3.1.2. Législation du travail et protection sociale en Inde

#### Au plan national

Actuellement, la législation du travail ne reconnaît pas les gens de maison comme des « travailleurs à part entière », et réglemente encore moins leurs conditions de travail. Même la Loi sur le travail des enfants de 1986 (prohibition et réglementation)<sup>20</sup> ne fait aucune référence au travail domestique des enfants, alors qu'il s'agit d'un phénomène très répandu en Inde.

Les espoirs étaient grands, en 1989, lorsque fut présenté au Parlement le projet de Loi sur le personnel ménager (conditions de service). Cet instrument prévoyait, au bénéfice des travailleurs domestiques, des clauses concernant les horaires de travail, les salaires, les repos hebdomadaires, ainsi que des bénéfices en matière de sécurité sociale et de congés de maladie. Mais ce texte n'a jamais été adopté au Parlement indien. Un nouveau projet de loi sera rédigé dans les prochains mois. Reste à espérer que les débats à l'OIT donnent un second souffle à ce genre de Loi sur le personnel ménager.

En 2006, la Commission nationale pour les entreprises du secteur non-organisé (NCEUS)<sup>21</sup> a proposé des mesures destinées à protéger les travailleurs de l'économie informelle, au moyen d'une réglementation du travail et d'une couverture de la sécurité sociale. C'est ainsi qu'en 2008, le Parlement adopta la Loi sur la Sécurité sociale des travailleurs non-organisés, laquelle a finalement reconnu que le travail domestique est un « emploi non-organisé » et, partant, a inclus ces travailleurs dans le champ d'application de la Loi, après une série de campagnes de plaidoyer de la part d'organisations d'employés de maison. Cette Loi institue, au plan national et à l'échelle des états, des commissions pour la sécurité sociale. Toutefois, elle n'a pas créé de programme spécifique et global de sécurité sociale pour les travailleurs de l'économie informelle, dont le personnel domestique, mais fait juste référence à 10 programmes de bien-être social existants, étendant leur application aux travailleurs de l'informel. Notons toutefois que ces 10 programmes prévoyaient déjà des bénéfices (quoique minimes) aux familles vivant sous le seuil de pauvreté. C'est le cas, par exemple, du Programme national de bénéfices de maternité (NMBS), selon lequel les familles concernées ont droit au versement d'un subside unique de 500 roupies (US\$ 11) par grossesse pour les soins pré-et post-nataux. Et ce, pour les deux premières grossesses menées à terme. Or, ce montant ne suffit même pas à l'achat d'aliments nutritifs pour 3 jours de grossesse. Avec des bénéfices si minimes, la plupart de ces programmes d'aide n'offrent aucune protection sociale suffisante à des travailleurs qui sont déjà les plus vulnérables.<sup>22</sup>

### À l'échelle des états

Certains gouvernements d'états (Karnataka, Tamilnadu, Andhra Pradesh, Kerala, Bihar, Jharkhand et Rajasthan) ont pris des mesures législatives pour inclure les travailleurs domestiques dans le cadre de la *Loi sur le Salaire minimum de 1948*.

Sept états ont également institué des *Commissions d'État pour le bien-être des travailleurs domestiques*, afin d'enregistrer ces travailleurs et ainsi leur donner accès aux bénéfices sociaux et à une sécurité sociale minimale. Un exemple en est la *Loi de 2008 sur la Commission de Maharashtra pour le bien-être des travailleurs domestiques*,<sup>23</sup> qui prévoit les bénéfices ci-après : pension, assurance-santé, congé de maternité et autres. Cette Loi d'Etat donne à ces travailleurs le même statut que celui des travailleurs du secteur non-organisé. Elle prévoit aussi des dispositions concernant les salaires journaliers, les congés payés annuels et les congés hebdomadaires.<sup>24</sup> Mais s'il s'agit de la législation d'Etat la plus poussée, ses effets sont minimes dans la pratique, puisque la commission en question n'a jamais été mise sur pied.

En Inde, le personnel domestique attend plus que tout une loi globale qui, au plan national, reconnaisse expressément son activité comme un emploi et en établisse la réglementation pertinente.

#### 3.1.3. Le Mouvement national de travailleurs domestiques (NDWM)

Plusieurs ONG s'occupent des travailleurs domestiques en Inde, mais le NDWM est une organisation pionnière dans le secteur depuis sa fondation il y a un quart de siècle. Le NDWM s'adresse à tous les gens de maison, y compris les enfants et les migrants, dans 23 états du pays.

Depuis sa fondation, le mouvement encourage la participation et le leadership auprès des employés domestiques. Après 25 ans, le NDWM est devenu un véritable mouvement social, une organisation de travailleurs domestiques, pour les travailleurs domestiques. Et ceux-ci ont pris les rênes de leur destin et luttent pour la reconnaissance de leur travail et la dignité de leur personne, dans les états, ainsi qu'aux niveaux national et international.<sup>25</sup>

#### Ce que fait le NDWM...

L'une des premières réalisations du NDWM a été de créer un espace destiné aux travailleurs domestiques, où ils pourraient se reposer, se détendre, se réunir pour échanger avec des collègues. Le mouvement a également mis sur pied des groupes d'entraide et a commencé à offrir des formations pour renforcer les personnalités. Des services de conseil psychologiques et d'aide médicale sont offerts aux victimes de la traite d'êtres humains, services qui cherchent aussi à les replacer dans leur famille.

Les travailleurs désireux d'acquérir de nouvelles capacités peuvent compter sur le NDWM qui offre des formations professionnelles, des cours d'anglais et d'initiation à l'informatique. Le NDWM organise également des séances d'information sur les droits du travail, afin de sensibiliser les employés domestiques.



Un membre de NDWM lors d'une assemblée de travailleuses domestiques.

Mais il faut aussi sensibiliser le grand public. C'est pourquoi le mouvement mène des campagnes auprès de tous les acteurs, dont les employeurs, les instances gouvernementales et les syndicats, dans le but de leur faire prendre conscience de la situation critique des travailleurs domestiques et des victimes de la traite d'êtres humains.

En parallèle, le NDWM mène des actions de plaidoyer et de lobby en faveur de réglementations sur le salaire minimum la sécurité sociale et de conditions de travail décentes pour le personnel domestique.

Informers les travailleurs de leurs droits est une chose. Revendiquer et faire appliquer ces droits en est une autre! Dès lors, le mouvement a déjà créé des syndicats de travailleurs domestiques dans neuf états : Tamil Nadu, Kerala, Andhra Pradesh, Jharkhand, Bihar, Uttar Pradesh, Madhya Pradesh, Karnataka et Maharashtra. Ils comptent encore en créer dans d'autres états très prochainement.

#### ... a réellement un impact sur la vie des travailleurs domestiques!

Ces 25 dernières années, le NDWM est donc devenu en Inde une référence en matière de lutte pour la dignité et la justice en faveur du personnel domestique. Au fil de ces années, une prise de conscience a peu à peu vu le jour quant aux conditions inacceptables dans lesquelles vivent ces travailleurs et au besoin de protection légale. Le fait que le travail domestique soit reconnu comme un type « d'emploi non-organisé » et son inclusion dans la *Loi de 2008 sur la sécurité des travailleurs non-organisés* est d'ailleurs l'un des résultats les plus tangibles du travail de plaidoyer et des campagnes du NDWM au plan national.

En outre, avec actuellement plus de 2 millions de membres, le NDWM est une force incontournable.<sup>26</sup> C'est ainsi que l'OIT a souvent invité le mouvement à des rencontres officielles sur la

question du travail domestique, et notamment aux réunions de préparation des prochaines Conférences internationales du travail. D'où une reconnaissance croissante au plan national, se traduisant par une consultation formelle du NDWM par le ministère du Travail pour préparer la réponse officielle du gouvernement indien à l'enquête de l'OIT en matière de travail domestique<sup>VI</sup> (le NDWM a également préparé sa propre réponse à l'enquête de l'OIT). NDWM a également été invité à se joindre au groupe de travail du ministère du Travail chargé de préparer la position du gouvernement à la CIT de juin 2011. Suite à des actions de plaidoyer massif, la position du gouvernement indien par rapport au projet de Convention et de Recommandation de l'OIT sur le Travail domestique a changé. En juin 2010, le gouvernement indien était contre cette Convention. En février 2011, le gouvernement indien a promis (oralement) de voter en faveur de cette Convention et de cette Recommandation.

Et le personnel domestique lui-même a désormais un acteur à qui s'adresser, un endroit où il peut se sentir bienvenu et recevoir un soutien le cas échéant. Les travailleurs ont plus conscience de leurs droits et cherchent peu à peu à s'organiser en syndicats, ce qui leur donne une plus grande capacité à négocier et à faire respecter leurs droits. Et grâce aux nombreux services offerts par le mouvement, ils connaissent mieux les problèmes de planification familiale, l'importance de la santé et de l'éducation de leurs enfants et la manière d'accéder aux programmes d'aide sociale existants.

### 3.1.4. Attentes face au processus normatif de l'OIT

Comme expliqué plus haut, le NDWM est l'un des plus fervents partisans de l'initiative de l'OIT en faveur de normes du travail pour le personnel domestique. Depuis que le Conseil d'administration de l'OIT a pris la décision formelle de lancer le processus normatif, le mouvement participe activement aux préparatifs.

Le NDWM espère que le processus de l'OIT débouchera sur l'adoption d'une convention internationale contraignante, définissant les droits et responsabilités des travailleurs et des employeurs. Cette convention devrait être complétée d'une recommandation non-contraignante, afin de mieux orienter la mise en œuvre de la convention. Sur ce dernier point, de l'avis du mouvement, il est crucial que l'OIT offre une assistance technique aux États membres.

Si le processus de l'OIT aboutit favorablement, cela donnera un nouvel élan à des initiatives législatives au plan national. Le NDWM poussera alors le gouvernement indien à adopter un cadre réglementaire global, en harmonie avec les normes internationales du travail non seulement en matière de droits des travailleurs domestiques, mais aussi en ce qui concerne leur accès à une protection sociale adéquate.

## 3.2. LE TRAVAIL DOMESTIQUE AU NIGER

**Profil du pays :** République du Niger  
**Capitale :** Niamey  
**Territoire :** 1 267 000 km<sup>2</sup> (désertique pour la plupart)  
**Indice de développement humain (IDH) :** 167e place  
**Espérance de vie :** hommes 52,5 ans (2010)  
**Taux de mortalité infantile :** 46,8 décès/1 000 naissances vivantes

**Taux de mortalité maternelle :** 157,4 / 100 000 naissances vivantes  
**Population :** 15,3 millions d'habitants (estimation juillet 2009)  
**Main-d'œuvre :** environ 40% travaillent dans l'économie informelle (2010)  
**Principaux produits :** le Niger dispose d'importantes ressources naturelles (or, fer, charbon, uranium, pétrole). L'élevage est également un secteur économique important.



### 3.2.1. Contexte du travail domestique au Niger

En 2010, le Niger a dû relever des défis multiples. Il a dû faire face à :

- une forte insécurité alimentaire et une période de famine dans le Nord du pays, qui a touché plus de 7 millions d'habitants ;
- des inondations dans le Sud du pays en septembre 2010, qui ont fait plus de 5800 victimes ;
- un coup d'État militaire en février 2010. Les nouvelles autorités nigériennes ont lancé un processus de retour à un régime démocratique : un nouveau projet de constitution et de code

électoral a été rédigé, un gouvernement de transition a été mis en place et des élections ont été organisées en janvier 2011. Le second tour des élections présidentielles s'est tenu en mars et il a été remporté par Mahamadou Issoufou, avec 57,95% des voix. Il a entamé son mandat présidentiel de 5 ans le 7 avril 2011.

Au Niger, la population de moins de 15 ans est estimée à 50% de la population totale. La jeunesse constitue à la fois un facteur

<sup>VI</sup> Cette enquête a été annexée au premier Rapport de l'OIT sur le travail décent des travailleurs domestiques.



Les travailleuses domestiques au Niger exigent leur immatriculation à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale lors de la manifestation du 1er mai 2009, à Niamey, Niger.

de potentiel économique et un lourd défi à relever en termes d'emploi, de revenus, de logements, de santé et d'infrastructures. À peine 20% de la population active travaillent dans l'économie formelle (secteurs public et privé) et les 80% restants subsistent dans l'économie rurale, traditionnelle (agriculture, élevage). Dans un tel contexte, les perspectives s'offrant à tous ces jeunes sont bien maigres, et nombreux sont ceux qui, même s'ils ont été scolarisés, voire diplômés de l'université, finissent par accepter n'importe quel emploi, dont le travail domestique.

Pour les fillettes, les tâches domestiques constituent une partie essentielle de l'éducation, et non un vrai travail. De plus —et c'est une pratique très répandue au Niger, tout comme dans d'autres pays d'Afrique de l'Ouest—, les familles plus aisées des villes « recrutent » généralement des fillettes des zones rurales, par le biais de filières familiales, des connaissances ou autres.<sup>27</sup> Au lieu de suivre un enseignement formel, ou en échange de celui-ci, ces fillettes doivent réaliser des corvées ménagères en tout genre. En réalité, ce sont des travailleuses domestiques, mais au vu du lien de parenté avec leur employeur, elles ne sont pas considérées comme telles et, partant, n'ont aucune possibilité de recours contre les horaires de travail, le manque de repos, les bas salaires, etc.

### 3.2.2. Législation du travail et protection sociale au Niger

Le Niger est en fait un de ces pays où le personnel domestique est couvert par la législation sociale et du travail existante, que ce soit explicitement ou implicitement.

1. Le **Code du travail**, dans son Article 2, définit le travailleur comme la personne qui s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. Pour beaucoup, même au sein du mouvement de travailleurs, les gens de maison sont implicitement repris dans cette définition.<sup>28</sup> Dès lors, les dispositions du Code du travail, ainsi que celles de la convention collective interprofessionnelle, s'appliquent bel et bien à ces travailleurs.<sup>29</sup>
2. Selon cet argument, le personnel domestique est également concerné, de manière implicite, par le champ d'application de la législation sur la sécurité sociale. De fait, conformément à **l'Article 3 de la Loi 2003-34 du 5 août 2003**, « doit obligatoirement s'affilier à la Caisse Nationale de

la Sécurité Sociale tout employeur, public ou privé, qui utilise les services d'un ou plusieurs travailleurs au sens de l'article 3 du Code de Travail ». L'immatriculation du travailleur est donc obligatoire et incombe à l'employeur.

3. Pour compléter la liste des instruments législatifs, mentionnons le **Décret N°2006-59/PRN/MFP/T du 8 mars 2006**, qui précise les salaires minimum par catégorie professionnelle. Ce Décret fixe le salaire minimum pour les gens de maison, c'est-à-dire les travailleurs domestiques, à 28.347 FCFA<sup>vii</sup>. Ceci constitue bien entendu une reconnaissance du personnel domestique comme étant des « travailleurs » à part entière, ce qui vient étayer l'argument selon lequel les autres législations sociales et du travail s'appliquent également à ce groupe.

### 3.2.3. La Confédération nigérienne du travail (CNT) et le Mouvement de travailleurs chrétiens (MTC)

Le Niger possède un cadre réglementaire pour le personnel domestique. Jusqu'ici, tout va bien. Cependant, la Confédération nigérienne du travail (CNT) et le Mouvement de travailleurs chrétiens (MTC Niger) ont découvert que ce cadre réglementaire présente un double problème. Premièrement, il est de nature trop générale pour résoudre les aspects spécifiques du travail domestique. Deuxièmement, il est trop peu mis en application.



Le 1er mai 2009, une représentante de la CNT proclame la "Déclaration de Niamey" qui contient les revendications principales de la CNT et du MTC Niger pour l'amélioration des conditions de travail des travailleuses domestiques.

vii Le franc CFA est la monnaie utilisée dans certains pays africains : Sénégal, Mali, Niger, Côte d'Ivoire, Tchad, Guinée Bissau, Togo, Bénin, Cameroun, République Centrafricaine, Gabon, Congo et Les Comores. 1 € = 655,957 francs CFA.

La CNT, une des plus grandes confédérations syndicales du Niger, est née le 28 décembre 1996. Elle regroupe 40 syndicats distribués dans 8 fédérations professionnelles, pour un total actuel de 75 000 membres affiliés. La CNT est présente dans la plupart des secteurs socioéconomiques<sup>viii</sup>. Elle est affiliée à la CSI-Afrique et à la CSI.

Le MTC Niger a été créé le 18 août 1995 et est affilié au Mouvement mondial de travailleurs chrétiens (MMTC). Il possède 12 groupes de base, pour un total de 400 membres. Le MTC Niger est une organisation socioculturelle typique, réalisant des activités sociales et culturelles pour les personnes généralement exclues ou marginalisées. Il dispose d'un centre de formation, « l'Université populaire Guy Romano », qui aide essentiellement des travailleurs de l'économie informelle, des filles-mères abandonnées par leur famille et des enfants en rupture scolaire, qui reçoivent une éducation générale, ainsi que des cours de formation professionnelle (alphabétisation, informatique). Le MTC possède aussi une « Cellule d'Accueil des Sans Emplois » (CASEMA), où les sans emplois ont accès à la formation professionnelle.

### Ce que font la CNT et le MTC Niger...

La CNT et le MTC Niger, tous deux partenaires de WSM, s'occupent des gens de maison depuis un certain nombre d'années. En 2008, ils décidèrent d'unir leurs efforts dans leur lutte pour des conditions décentes de travail dans le secteur domestique au Niger. L'une des premières actions menées en commun a été **une étude à Niamey et à Dosso**, afin de déterminer avec exactitude

*« J'ai perdu mon père quand j'avais 14 ans. J'étais alors en 5<sup>e</sup> année. Mais j'ai été obligée d'abandonner l'école et d'apprendre la couture avec l'aide de ma mère et de voisins. Je n'avais ni argent ni matériel pour monter un atelier de couture après 6 années d'apprentissage. J'ai donc décidé de travailler et d'économiser pour ouvrir mon atelier.*

*J'ai trouvé un emploi grâce au MTC. La dame qui m'a embauchée a accepté de me payer un salaire mensuel de 35 000 francs CFA pour le travail ménager. J'avais un contrat à durée indéterminée, avec trois mois à l'essai. En plus de la cuisine et de la lessive, je devais faire les courses pour mon employeur et son épouse. C'était dur, mais je pensais que je ne ferais pas cela très longtemps et que je pourrais économiser.*

*À un certain moment, la femme de mon patron s'est sentie jalouse de moi. Comme je suis jeune, elle a peut-être vu une menace en moi, ou alors elle soupçonnait son mari. Elle a commencé à être agressive envers moi. Mais je n'avais pas le choix, il fallait que je reste, parce que mon rêve était d'ouvrir mon propre atelier.*

*La femme du patron cherchait la première occasion de me jeter dehors, mais elle n'a jamais trouvé de raison valable. Finalement, elle m'a envoyé en congé dans mon village natal. Deux jours après, de retour du village, j'ai découvert que j'étais renvoyée. J'ai contacté le MTC pour voir ce qu'on pouvait faire. Le MTC et la CNT Niger étudient mon dossier en ce moment. »*

**Safiatou Mamane**, travailleuse domestique, Niger

les conditions de vie et de travail des gens de maison. À Niamey, 300 personnes ont accepté de répondre à l'enquête; à Dosso, ils étaient 100. Il s'agissait de femmes pour la plupart (74%), sans instruction générale (65%)<sup>ix</sup>.

Les résultats de l'étude indiquent clairement que la législation mentionnée plus haut n'est pas appliquée, ou en tout cas pas de manière adéquate. Quelques exemples :

- En matière de salaires, aucune des personnes interrogées ne touche le minimum légal de € 43, 75% des participants reçoivent moins de 10,67€ par mois. 17% perçoivent un montant qui varie de 10,67 à 23€. Le 8% restants, essentiellement des travailleurs résidents, ne gagnent rien du tout, à part le logement et le couvert. Les employeurs estiment qu'il s'agit là d'un paiement en nature, même si le logement et le couvert sont bien souvent de piètre qualité, selon une majorité des participants.
- Ce n'est qu'exceptionnellement que les travailleurs domestiques sont immatriculés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS). À Dosso (une ville située à quelque 138 km de Niamey), aucun des gens de maison interrogés ne l'était. À Niamey (où se trouve le siège de la Caisse), la situation s'est avérée un peu « meilleure », puisque 20% des participants étaient immatriculés. L'étude a également révélé que beaucoup de personnes interrogées n'ont aucune idée ce qu'est la CNSS<sup>x</sup>.

L'étude a permis de réunir tant de matériel, dont des témoignages très choquants, que les deux organisations décidèrent de la rendre publique. En décembre 2008 et en mai 2009, des représentants des deux organisations ont pris part à **des débats télévisés sur la situation critique des gens de maison**.

Elles continuent également à offrir des conseils juridiques tant aux travailleurs qu'aux employeurs; par exemple sur la procédure à suivre pour immatriculer un travailleurs à la CNSS. Et en cas de conflit, elles servent de médiateurs entre les parties.

L'étude ayant démontré que le cadre réglementaire était trop général, la CNT et le MTC Niger ont décidé de revendiquer une convention collective spécifique pour le travail domestique, pouvant satisfaire les nécessités propres aux gens de maison. Le **1<sup>er</sup> mai 2009**, les manifestations de la fête du travail ont également mis l'accent sur le besoin d'améliorer les conditions de travail du personnel domestique. Par ailleurs, la CNT en a fait une de ses principales revendications auprès de la ministre nigérienne du Travail. Lorsqu'elle reçut le cahier de revendications des mains du Secrétaire général de la CNT, la ministre reçut aussi des sets de table et des sous-verres avec des slogans pour le respect des droits du travail des gens de maison. La ministre a accueilli d'un œil favorable la demande d'une **convention collective spécifique pour le secteur domestique**, ajoutant qu'elle convoquerait une réunion tripartite pour en discuter. Mais cette initiative du régime précédent n'a jamais abouti en raison du coup militaire de février 2010.

<sup>viii</sup> La CNT fue creada por 5 sindicatos de los siguientes sectores: correo, banca, aviación civil, comercio y cooperativas. En la actualidad, la confederación tiene sindicatos en el sector industrial, transporte, comunicaciones, energía y minas, alimentación y agricultura, textil y educación.

<sup>ix</sup> H. Tahirou, Les conditions de travail et les droits des employés des hôtels, bars, restaurants et des travailleurs de maison au Niger, Niamey, 2009, p. 19. Cette étude a été commandée par la CNT et le MTC Niger.

<sup>x</sup> Ibid, p. 69-71.



### ... a réellement un impact sur la vie des travailleurs domestiques!

Mais les débats télévisés n'ont pas raté leur cible. Les réactions furent vives. D'une part, les gens de maison étaient très contents de voir l'attention des médias portée sur leurs conditions de travail précaires. Soudain, ils découvraient aussi qu'il y a des organisations qui se préoccupent de leur situation.

D'autre part, la télévision s'est avérée le média parfait pour atteindre le plus grand nombre... Y compris les employeurs; ceux-ci n'étaient pas très heureux de voir leurs « affaires privées » ainsi étalées sur la place publique. Certains en sont même arrivés à intimider les dirigeants de ces organisations, les sommant de mettre un terme à leur action. Mais au contraire, le MTC Niger et la CNT ont demandé la tenue d'un **second débat télévisé** quelques mois plus tard, en mai 2009, dans lequel ils ont tenté de calmer les esprits. Ainsi, au lieu de citer des exemples terrifiants de ce que doit endurer le personnel domestique, ils ont lancé un appel pour que soit prise en compte sa précieuse contribution à l'économie nigérienne. Et de prôner qu'en échange, les gens de maison soient traités avec dignité et respect.

À la suite des débats télévisés et des manifestations du 1<sup>er</sup> mai 2009, les travailleurs domestiques ont été de plus en plus nombreux à prendre contact avec la CNT et le MTC Niger, posant toutes sortes de questions. Ce qui a finalement mené à la création d'un syndicat du secteur : le *Syndicat national des travailleurs de maison (SYNTRAMAN)*, le 13 septembre 2009. Le SYNTRAMAN est affilié à la CNT, qui a facilité l'organisation du congrès fondateur. Sur une période d'environ un an, le nombre d'affiliés est passé à 3500 (dont 2000 hommes et 1500 femmes) et ce nombre devrait augmenter rapidement, puisque beaucoup de ces travailleurs ont été immatriculés à la CNSS et disposent d'un contrat écrit qui stipule clairement leurs droits et respon-

sabilités. Grâce aux programmes de formation, la majorité des travailleurs domestiques affiliés savent qu'ils ont droit à un contrat écrit, à un jour de repos hebdomadaire et à un congé annuel, à un salaire qui ne va pas en deça du salaire minimum (SMIG), etc. et qu'ils doivent en faire la demande.

En 2010, le MTC Niger comparait la situation des travailleurs domestiques employés dans les maisons de chefs d'entreprises et d'expatriés à celle de ceux qui travaillent dans les maisons d'autres employés (commerçants, hommes d'affaires, etc.) Dans la première catégorie, presque tous les travailleurs sont payés le salaire minimum ou plus, plus de la moitié sont déclarés à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) et se voient attribuer des vacances. Dans la deuxième catégorie, les travailleurs sont très peu payés (entre €5 et €15 par mois), n'ont aucun droit et ne sont pas déclarés à la CNSS. Un plan d'action pour 2011 a été développé pour cette deuxième catégorie de travailleurs. Les actions prévues sont notamment : séances d'information et de sensibilisation, et recommandations et actions politiques spécifiques auprès des autorités. Les syndicats des travailleurs domestiques ont déjà rendu visite à l'actuel ministre du Travail et lui ont transmis toutes leurs recommandations politiques en matière de travail domestique (dont le présent document stratégique). Il s'est engagé à faire en sorte que le code du travail soit respecté pour tous les travailleurs domestiques.

#### 3.2.4. Attentes face au processus normatif de l'OIT

La CNT et le MTC Niger espèrent tous deux l'adoption d'une convention internationale du travail, accompagnée d'une recommandation, tout comme le NDWM en Inde. L'adoption de ces instruments leur donnera une base solide pour ouvrir des négociations sur une convention collective spécifique des gens de maison. Ils espèrent aussi que ce thème restera une priorité pour le nouveau Président et son gouvernement.

## 3.3. LE TRAVAIL DOMESTIQUE AU PÉROU

Profil du pays: la République du Pérou

Capitale : Lima

Territoire : 1 285 216 km<sup>2</sup>

Indice de développement humain (IDH) :  
63<sup>e</sup> place

Espérance de vie : 73,7 ans

Population : 29,1 millions d'habitants (29 132 013, selon estimation de juillet 2009)

Mortalité infantile :

16,5 sur 1 000 naissances vivantes

Mortalité maternelle : 240 sur 100 000

Main-d'œuvre : environ 40% travaillent dans le secteur informel (2010)

Économie : le Pérou exporte surtout du cuivre, de l'or, du zinc, des textiles et des produits de la pêche.



### 3.3.1. Contexte du travail domestique au Pérou

Au Pérou, les travailleurs domestiques représentent une part importante de la main-d'œuvre. Selon le ministère du Travail, il y aurait plus de 450 000 employés de maison dans tout le pays,<sup>30</sup> 700 000 selon d'autres sources, dont 89% sont des fillettes et jeunes femmes indigènes des zones rurales, qui ont fui la campagne vers les villes pour échapper à la pauvreté. Une fois arrivées dans la ville de Lima, elles sont souvent confrontées à différentes formes de discrimination raciale. Dans la plupart des régions, elles

sont amenées à travailler 12 à 16 heures par jour pour ne gagner que de 50 à 150 sols par mois (de 12 à 37€). À Lima, elles peuvent gagner de 250 à 300 sols par mois (de 62 à 74 €).<sup>31</sup> Mais dans les deux cas, ces montants sont bien inférieurs au salaire minimum (fixé à 550 sols soit 136 €).

La majorité de ces femmes travaillent six jours par semaine et bien souvent, les heures supplémentaires ne sont pas compensées. Le fait que 20% des employés de maison sont mineurs d'âge (entre



Carmen Argandoña Vasquez de la JOC Pérou organise des travailleuses domestiques dans son pays. Elle a été invitée par WSM à participer à la Conférence internationale du travail en juin 2010.

12 et 18 ans) est très inquiétant. Ces enfants peuvent à peine bénéficier d'un repos suffisant, et encore moins d'une forme quelconque de relaxation. Ils ne peuvent souvent suivre qu'une scolarisation limitée, le dimanche, très insuffisante pour apprendre les capacités les plus fondamentales, telles la lecture et l'écriture. Cet état de choses les rend bien entendu très vulnérables aux abus et à l'exploitation. La plupart de ces enfants sont employés dans des zones rurales et certains d'entre eux ne reçoivent pas de salaire du tout (et sont seulement logés et nourris).

### 3.3.2. Législation du travail et protection sociale au Pérou

Le 2 juin 2003, le Congrès du Pérou votait la *Loi N° 27986 sur les employés de maison*. Cette nouvelle Loi sur les gens de maison comme on les appelle en Amérique latine, reconnaît les droits du travail de ces travailleurs. Et même si elle ne satisfait pas toutes les revendications que réclamaient ces travailleurs et leurs organisations représentatives, la loi a représenté un grand pas en avant dans la lutte pour la reconnaissance juridique de leurs droits. À titre indicatif, signalons les éléments ci-après, prévus par cette Loi :

- La journée de 8 heures est également un droit pour les employés de maison, même résidents (Art. 15).
- Ils ont droit à au moins un jour de repos par semaine (Art. 10) ainsi qu'à des congés payés (Art. 12).
- Ils doivent être couverts par le système de sécurité sociale (Art. 18).
- Ils ont le droit de recevoir une éducation (Art. 17).

« Mon travail c'est de nettoyer, laver, repasser, etc. Après mon premier mois de travail, la patronne m'a dit qu'elle me paierait 150 sols, 30 de moins de ce qui était convenu. Mais je lui ai exigé qu'elle me paie mes 180 sols, parce qu'il y a des lois qui me protègent et empêchent quiconque de m'exploiter. Plus tard, elle m'a payé les 30 sols manquants. J'ai appris à connaître mes droits grâce à la JOC. »

**Noemí,**  
travailleuse domestique dans un village



Les personnes qui embauchent un employé de maison ont désormais l'obligation légale de l'enregistrer auprès de la Superintendance nationale d'administration fiscale (SUNAT). La SUNAT tient un registre des patrons d'employés de maison, ce qui donne un caractère plus formel et public à la relation de travail, qui sans cela resterait occulte. En outre, l'enregistrement oblige l'employeur à payer les charges au titre de la sécurité sociale de ses employés, en particulier pour l'assurance-santé (9% du salaire) et la pension (13% du salaire).<sup>32</sup>

En 2007, quatre ans après l'adoption de la Loi, le gouvernement a déclaré le 30 mars « Journée nationale des employés de maison »<sup>31</sup>, journée célébrée autant par les organisations représentatives de ces travailleurs que par les institutions publiques, et qui place le dur labeur de ces gens au premier plan. Plus récemment, le ministère du Travail et de la Promotion de l'Emploi a effectué quelques visites à domicile chez des employeurs pour mener une campagne de sensibilisation auprès des employeurs. Ces visites ont permis au ministère de réaliser que le pire délit commis par les employeurs est le fait qu'ils n'enregistrent pas leurs employés de maison à des programmes de sécurité sociale et, dans une moindre mesure, qu'ils ne paient pas le salaire convenu.

Le ministère du Travail a également appliqué des mesures en vue de protéger le groupe des employés de maison, notamment en intégrant ce groupe à la loi contre l'abus sexuel, à l'accès à l'assurance-maladie et au Décret suprême n° 004-2009. Ce décret stipule que les employeurs ne peuvent pas exiger de leurs travailleurs qu'ils portent leur uniforme dans des lieux publics. Compte tenu du niveau et de l'étendue des amendes, le ministère a annoncé qu'il condamnerait les gens qui enfreindraient ce décret ou s'adonneraient à tout autre acte discriminatoire à une amende d'un montant minimum de S/.1 980 (soit 490€).

### 3.3.3. Jeunesse ouvrière chrétienne du Pérou (JOC Pérou)

Avec tant d'enfants occupés dans ce secteur, la Jeunesse ouvrière chrétienne du Pérou (JOC Pérou) a décidé, voilà plus de 40 ans, de commencer une action en leur faveur. Les employés de maison sont déjà les plus défavorisés de tous les travailleurs. Mais une fillette est encore plus vulnérable.

#### Ce que fait la JOC Pérou...

C'est ainsi que la JOC Pérou s'adresse à ces fillettes lors de leur jour de repos hebdomadaire et organise des activités avec elles. Vu leur quotidien, il a souvent été difficile de gagner leur confiance. Mais une fois à l'aise, les fillettes ont vraiment profité de leurs après-midis en compagnie des animateurs de la JOC Pérou.

La deuxième étape a consisté à offrir des séances d'information sur cette loi du travail et aider les fillettes à obtenir une assistance juridique en cas d'abus graves et de mauvais traitements. En parallèle, une campagne a été lancée dans au moins 23 villes du pays pour sensibiliser les gens au manque de protection sociale et juridique des travailleurs domestiques. La JOC a créé il y a peu une garderie pour

<sup>XI</sup> Décret suprême N°005-2007 TR, publié le 2 mars 2007.

les enfants de ces travailleurs, en collaboration avec IPROFOTH, un institut qui œuvre à la promotion et à la formation des travailleurs domestiques.

Troisièmement, elle s'est jointe à d'autres organisations de travailleurs domestiques pour mener un travail approfondi de plaidoyer politique en vue d'améliorer la situations des travailleurs domestiques dans ce domaine. C'est à leur initiative qu'a été développée et approuvée la Loi sur les employés de maison en 2003.

### ... a réellement un impact sur la vie des travailleurs domestiques!

Leur appel à améliorer la réglementation a sans aucun doute été entendu ! En 2010, une audience publique sur la Loi des employés de maison s'est tenue au Congrès. Cette idée d'audience publique est venue de la JOC Pérou et des syndicats péruviens des travailleurs domestiques, et a été organisée avec le soutien de la campagne continentale « Mujeres, Vida y Derecho » et de IPROFOTH. Un lobbying intensif a fini par convaincre un certain nombre de membres du Congrès, toutes des femmes, de soutenir cette idée et de participer à l'organisation de l'audience, où a été présentée et débattue une proposition législative d'amendement de quelques articles de la loi existante. Cette audience a bénéficié de la présence d'officiels des ministères du Travail, de la Justice et de la Santé, ainsi que d'un représentant de l'OIT. Il est à espérer que la CIT de juin 2011 récoltera davantage de soutien parmi les membres du Congrès, de manière à transformer cette proposition législative en loi à part entière !

Dès les années 1970, la JOC Pérou avait tenté d'orienter les employés de maison dans la création de leur propre syndicat. En coopération avec d'autres organisations, un premier congrès fondateur s'est tenu

en 1973, mais le ministère du Travail refusa de le reconnaître légalement. Il a fallu attendre 2006 pour voir la naissance du Syndicat national d'employés de maison (SINTRAHOGARP) et sa reconnaissance légale.<sup>33</sup> SINTRAHOGARP offre des cours de formation le dimanche (jour habituel de congé hebdomadaire) à propos de la Loi sur les employés de maison, ainsi que des services d'assistance juridique aux membres dont les droits, au regard de la Loi, sont bafoués. En mars 2010, SINTRAHOGARP annonçait publiquement son incorporation à la *Central Única de Trabajadores del Perú* (CUT). Il a en outre constitué la *Federación de Trabajadoras del Hogar* avec d'autres organisations de travailleurs domestiques. Ce qui permet aux organisations de travailleurs domestiques d'unir leurs forces et de davantage collaborer les unes avec les autres. Il s'agit là d'une importante amélioration, mais beaucoup reste encore à faire pour changer réellement la situation dramatique des travailleurs domestiques.

### 3.3.4. Attentes face au processus normatif de l'OIT

Un long chemin a été parcouru au Pérou pour améliorer les difficiles conditions des travailleurs domestiques. Mais il reste beaucoup à faire, et notamment veiller à ce que la Loi soit bien appliquée.<sup>34</sup> Un facteur aggravant est le fait que beaucoup d'employés de maison ignorent la teneur de cette législation. Il importe que les organisations de base, la JOC Pérou et SINTRAHOGARP, continuent de diffuser des informations sur la Loi. Quant aux autorités, elles devraient également assumer leurs responsabilités et mener une vaste campagne de promotion sur les droits de ces travailleurs. La prochaine Conférence internationale du travail, en juin 2011, pourrait constituer une bonne occasion pour lancer une telle campagne. Pour la JOC Pérou, le processus de l'OIT offre également des opportunités de syndiquer encore plus d'employés de maison.

## 3.4. LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN BELGIQUE

Profil du pays : Royaume de Belgique

Capitale : Bruxelles

Territoire : 30 528 km<sup>2</sup>

Population : 10 827 519

Indice de développement humain (IDH) :

18e place

Espérance de vie : 80,3 ans (estimation 2010)

Mortalité infantile : 4,6 décès / 1 000 naissances vivantes

Main-d'œuvre : femmes : 90% travaillent dans le secteur formel (2010)

Économie : Les principales exportations : automobiles, produits alimentaires, fer et acier, diamants taillés, textile, plastiques, produits pétroliers et métaux non ferreux.



### 3.4.1. Contexte du travail domestique en Belgique

Les travailleurs domestiques sont omniprésents en Belgique, sur le marché formel de l'emploi autant que sur le marché informel. Pour le premier groupe, il existe des données précises. Tel n'est pas le cas du second groupe.

En principe, trois situations d'emploi peuvent se présenter dans le secteur domestique belge :

- Des travailleurs recrutés par une agence ou société qui fournit de tels services aux ménages privés dans le cadre du système de « titres-services ».
- Des travailleurs directement embauchés par une famille, à temps plein ou à temps partiel.
- Des travailleurs employés par des diplomates, disposant de documents d'identité spéciaux délivrés par les services de protocole du ministère des Affaires étrangères.

En outre, nous présentons le cas particulier des travailleurs domestiques migrants sans papiers.

### 3.4.2. Le système de titres-services<sup>XII</sup>

Ce système existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. L'intention du gouvernement et des partenaires sociaux était de combattre le travail « au noir », non déclaré. Or, le travail domestique a toujours été un de ces secteurs où l'emploi n'est pas déclaré.



Le système est innovant à différents égards :

- Les travailleurs domestiques sont recrutés par une « entreprise de titres-services<sup>XIII</sup> », avec laquelle ils signent un contrat écrit, formel. L'entreprise en question est alors l'employeur.
- Si une famille a besoin d'aide à la maison, elle prend contact avec l'agence pour engager un de ses travailleurs.
- Une fois le travail accompli, la famille verse au travailleur 1 titre-service par heure prestée. Seules les familles ont le droit d'utiliser ce système dans la sphère privée. Les entreprises n'ont pas cette possibilité.<sup>35</sup>



Une mobilisation de la Fédération Alimentation et Services de l'ACV-CSC en juin 2010 pour exiger le travail décent pour les travailleuses domestiques. Cette fédération organise les travailleuses domestiques en Belgique.

Les titres-services peuvent être utilisés pour les activités ci-après : nettoyage des sols et des fenêtres, lessive et repassage, préparation de repas, transport de personnes à mobilité réduite, etc. Toute activité de décoration ou de petit entretien (plomberie, etc.) est exclue de ce système.

Un des principaux avantages du système est qu'il rompt la relation unilatérale entre le travailleur et le ménage qui l'emploie. Comme mentionné plus haut, cette relation unilatérale ouvre trop souvent la porte aux abus et à l'exploitation. Mieux encore : **avec ce système, travailleurs et employeurs sont désormais visibles**. Les travailleurs peuvent maintenant être organisés par les syndicats, et les entreprises de titres-services par les groupes d'employeurs. Le dialogue social est maintenant un fait dans ce secteur également.

Grâce au titre-service, le travailleur perçoit aussi un **salaire décent par heure**, étant entendu qu'une partie est versée à l'Office national de Sécurité sociale. Grâce à ces **contributions sociales**, le personnel domestique jouit désormais de congés payés, de congés de maternité, de prestations de l'assurance-maladie, etc. Ce système a finalement créé des opportunités d'emploi vraiment décent pour des travailleurs peu qualifiés, y compris pour des étrangers résidant légalement en Belgique et détenteurs d'un permis de travail B.

Si les bienfaits du système sont énormes pour les travailleurs domestiques et les familles, le coût pour le budget de l'État en est considérable. En effet, le système est fortement subventionné par l'État fédéral. Chaque titre-service vaut 20,80 € l'heure de service, mais les familles qui recourent au système ne paient que 7,5 €, avec en plus une déduction fiscale de 30%. Pour couvrir ce système, le gouvernement belge a dû assumer un coût net de 810 millions d'euros en 2010, soit une augmentation de 22% par rapport à 2009<sup>XIV</sup>.

Un tel régime fiscal étant si favorable, le système est très populaire! Le nombre de travailleurs, d'entreprises de titres-services et de familles utilisant les titres-services augmente chaque année. En 2010, plus de 760.000 personnes étaient concernées, pour un total de 343 millions de titres émis. Autrement dit, ce sont 343 millions d'heures prestées, par près de 144.000 travailleurs enregistrés dans l'une de 2.664 entreprises de titres-services reconnues<sup>XV</sup>. Le nombre d'utilisateurs de ce système a augmenté de 14,6% entre 2008 et 2009, et de 14,12% entre 2009 et 2010.<sup>36</sup>

### 3.4.3. Employés domestiques directement embauchés par les familles

Cette deuxième catégorie de travailleurs domestiques est en principe directement engagée par une famille, à temps plein ou à temps partiel. Jusqu'en 2004, le statut légal de ces travailleurs était

XII Système de chèques qui, en Belgique, est connu sous le nom de « dienstencheques » ou « titres-services ».

XIII Différentes entités peuvent demander à bénéficier du statut d'entreprise de titres-services : entreprises privées, entreprises de travail intérimaire, ASBL, particuliers, etc. Ces entreprises doivent adresser leur demande d'agrément auprès de la Commission d'agrément des titres-services. Cette commission est composée de fonctionnaires et de représentants des syndicats et des organisations d'employeurs.

XIV Source : Enquête Idea Consult 2010, 30 juin 2010, pp. 100.

XV Ibidem

...vrijwilligers voldoen niet volledig aan uw verwachtingen? Contacteer ons onmiddellijk voor andere openstaande vacatures.

GEZOCHT VOOR ONMIDDELLIJKE INDIENSTSTREIDING:  
**FULLTIME**  
**INTERNATIONAAL HUISPERSONEEL (M/V)**

**Uw functie:**  
 LUCHT TOT LONDENNAAR  
 HOOGKONINKLIJKE WEGE  
 DAGELIJKS ONDERHOUD TAAN  
 OP WAKEN IN DENEN 24/7/24

**Uw profiel:**  
 SCHOLING NIET VAN BELANG  
 GEMIDDELSAAM  
 MIGRANT

**Ons aanbod:**  
 GELIJK LOON NAAR WERK  
 ONVERBODEN WERKMAATSCHAPPELIJKE  
 GEEN AANDELSCHUWING  
 WERK RESPECT  
 KORTOM TOTALE UITBUITING

**INTERESSE?**  
 NEE? Goed zo! Looft u? Toch niet. Niet uitbreiden heeft immers de keuze.  
 Nog dadelijk komen werkdagen op de hele wereld als "vrijzonde" in een zeer gedetailleerde werkdag  
 terecht. In een huishoudelijke job met weinig tot geen overwinning. En inderdaad op de koop toe.  
 WERELDSOLIDARITEIT wil die schone situatie rechtzetten en de vaak verboden uitbuiting van internationaal  
 huishoudelijk een halt toeropen. Wereldwijd.

**STOP DEZE UITBUITING!**  
**TEKEN DE PETITIE**  
**STEUN PROJECTEN IN DE DERDE WERELD**

www.wereldsolidariteit.be  
 REKENINGNUMMER: 799-5500000-05

**WERELDSOLIDARITEIT**  
 SAAMEN TOEGEN SOCIAAL ONRECHT

*L'image utilisée par WSM et l'ACV-CSC Alimentation et Services lors de leur campagne de sensibilisation en 2002. L'annonce de l'offre d'emploi est factice, demandant de la candidate d'être obéissante et de préférence migrante. La "candidate retenue" n'aura pas ni contrat ni conditions de travail humaines et sa rémunération ne sera pas proportionnelle à la charge de travail.*

très peu réglementé. Mais les choses ont changé à la suite d'une campagne menée cette année-là par WSM et ACV-CSC Alimentation et Services, qui exigeaient du ministre du Travail de l'époque, Mme Onckelinx, d'améliorer la législation concernant le personnel domestique.<sup>37</sup>

Tout d'abord, les gens ont davantage conscience des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques en Belgique. Après la campagne, la Fondation Roi Baudouin a financé d'autres études sur la réalité des travailleurs domestiques, suivie par une nouvelle grande campagne de sensibilisation sur les droits et obligations du personnel domestique international et de leurs employeurs en Belgique<sup>XVI</sup>.

Deuxièmement, une commission bipartite (la « Commission 323 ») a été mise sur pied, pour traiter de toutes les questions sociales et du travail touchant le secteur domestique<sup>XVII</sup>. Depuis lors, les conditions de travail du personnel domestique sont réglementées par une série de conventions collectives spécifiques. La Commission 323 négocie également les salaires applicables : à partir de 8,7 € l'heure, ou 1.444,25 € par mois.<sup>38</sup>

La Commission 323 dispose également d'un « Fonds social », qui est géré conjointement par les employeurs et les syndicats du secteur. L'une de ses premières priorités est de fournir une formation aux travailleurs (potentiels) du secteur. Il est également responsable de la gestion, de l'organisation et du financement de l'outplacement (reclassement professionnel). Grâce à ce fonds social, deux travailleuses domestiques, l'une venant de Pologne et l'autre du Maroc, qui travaillent toutes deux en Belgique et qui sont membres du Groupe des Travailleurs domestiques de l'ACV-CSC Bruxelles-Halle-Vilvoorde, pourront aller à Genève et assister à la Conférence internationale du Travail en juin 2011.

En 2010, seules 972 personnes étaient officiellement enregistrées dans cette catégorie de travailleurs domestiques. Ce nombre est aussi bas parce que tous les travailleurs domestiques employés directement par une famille ne sont pas repris dans les statistiques. Seuls ceux qui ont droit à une protection sociale apparaissent dans les statistiques. Il s'agit des travailleurs qui :

- vivent dans la maison de leur employeur
- ou travaillent au moins un jour et quatre heures par semaine, pour un total d'au moins 24 heures par semaine.

Le groupe de travailleurs le plus important n'est pas repris dans ces statistiques :

- ceux qui n'ont pas droit à une protection sociale parce qu'ils ne remplissent pas les critères ci-dessus ;
- ceux qui travaillent au noir, principalement parce qu'ils ne disposent pas des papiers nécessaires.

De nouveau, ce statut est ouvert à des personnes d'autres nationalités, pour peu qu'ils aient un permis de séjour et un permis de travail B. On sait que ce groupe de travailleurs est considérable, mais aucune donnée précise n'existe à ce sujet.

Le problème pour les travailleurs domestiques étrangers est que leur permis de travail B les lie à un seul employeur. En cas d'abus ou de résiliation du contrat de la part de l'employeur, le travailleur risque de perdre son statut de résident<sup>XVIII</sup>. Vu le grand succès du système des titres-services, le nombre de travailleurs domestiques faisant officiellement partie de cette catégorie devrait être amené à diminuer.

<sup>XVI</sup> La Fondation Roi Baudouin est une fondation de charité, publique et indépendante. Pour plus d'informations, consulter le site : <http://www.kbs-frb.be/about-the-foundation.htm?LangType=2060>

<sup>XVII</sup> Vous trouverez plus d'informations concernant le Fonds social sur le site web : [www.sf323.be](http://www.sf323.be).

<sup>XVIII</sup> Entretien réalisé par Elke Gutierrez, O.R.C.A.

### **Blanca, travailleuse domestique équatorienne dans un ménage belge**

*Je viens d'Équateur et je suis arrivée en Belgique en 2000. D'autres filles m'ont parlé d'une personne qui offrait du travail de nettoyage à des femmes originaires d'Amérique latine. Cette femme faisait payer 7,50 € de l'heure, mais elle ne m'en donnait que 2,50€. Je me suis alors rendu compte que d'autres filles étaient dans la même situation que moi. Une personne nous a dit que ce n'était pas légal et que nous devions la dénoncer. C'est ce que nous avons fait, par le biais d'une organisation. Nous étions aidées par le Centre public d'Aide sociale, une instance officielle du gouvernement.*

*Quand je travaillais ici, j'ai été confrontée à deux types de situations : des chefs qui me respectaient, et d'autres qui ne me respectaient pas. Un des chefs m'a un jour accusée de vol, un autre ne m'a pas payée pendant un mois, ... Pendant l'hiver 2008, j'ai rencontré une fille de la CSC qui était venue à l'association des Équatoriens pour donner une animation sur les droits du travail, et c'est à ce moment-là que je me suis affiliée. La CSC m'a aidée à engager un procès devant le tribunal du travail. Pour moi, le syndicat a été d'une aide considérable. J'estime qu'il s'agit d'un moyen de faire respecter ses droits, pour les personnes émigrées comme pour les travailleurs.*

*En 2010, j'ai obtenu des papiers pour moi et ma famille (carte d'identité illimitée). Je travaille actuellement avec le système des chèques-services, avec l'avantage que je peux être déclarée, puisque j'ai des papiers. Car au début où j'étais en Belgique, j'avais beaucoup de mal à trouver du travail à cause de la langue et les Équatoriens nous conseillaient de ne pas sortir de chez nous parce que nous n'avions pas de papiers et que la police allait nous arrêter.*

*Je fais maintenant partie du groupe d'employées de maison de la CSC de Bruxelles et de la Centrale Alimentation et Services. Ce groupe offre une expérience très positive, il nous permet de partager nos expériences dans le monde du travail et de faire respecter nos droits. C'est un groupe qui rassemble beaucoup de nationalités différentes, ce qui lui donne une grande richesse.*

**Blanca Sabina Muso Saquina, Equateur**

*Interview réalisé par Ana Rodriguez*

### **3.4.4. Employés domestiques de diplomates, détenteurs de documents spéciaux d'identité**

« Les diplomates et les fonctionnaires internationaux ont la possibilité de faire venir leurs domestiques dans le pays où ils sont en fonction. La coutume internationale veut que les États se reconnaissent mutuellement la courtoisie de délivrer à ces domestiques un titre de séjour, connu sous le nom de 'carte spéciale' ».39 Il s'agit ici de la troisième catégorie de travailleurs domestiques existant en Belgique. En principe, le service de protocole du ministère des Affaires étrangères délivre une carte d'identité spéciale à ces travailleurs. Or, ce statut spécial accroît la dépendance du travailleur envers son employeur, puisque ses documents d'identité sont directement liés à la personne de son employeur et à sa fonction. Le travailleur reçoit donc la permission de résider dans le pays pour la même période que son employeur. En cas de licenciement, le travailleur domestique perd donc son permis de séjour.

Comme précisé plus haut, l'Article 31 de la Convention de Vienne octroie aux agents diplomatiques une totale immunité de toute juridiction (criminelle, civile, administrative) et de toute mesure exécutoire dans le pays hôte. Autrement dit, l'Inspection du travail n'a en principe pas le droit de mener des visites *in situ*. En Belgique, malgré tout, les travailleurs domestiques ont la possibilité de contacter directement le service de protocole du ministère des Affaires étrangères s'ils estiment que leurs droits sont bafoués. Le service de protocole est mandaté pour aborder la question avec le ou les diplomates concernés ou renvoyer le dossier à l'Inspection du travail pour médiation. Ce mécanisme de résolution de conflit dépend beaucoup de la bonne volonté des intéressés, mais donne parfois des résultats positifs. Dans certains cas, les travailleurs ont déposé plainte auprès des tribunaux compétents et ont même eu gain de cause en certaines occasions.<sup>40</sup>

### **3.4.5. Note spéciale sur les travailleurs domestiques migrants**

Nombreux sont les sans papiers qui vivent et travaillent en Belgique, et notamment comme employés domestiques, mais il n'existe aucune donnée officielle. Ils sont soit embauchés par des familles belges, soit par du personnel diplomatique. Et ce, avec de très bonnes intentions, dans certains cas, c'est-à-dire pour fournir à ces personnes un travail et un revenu, et pour les aider à régulariser leur statut. Dans d'autres cas, les intentions sont moins bonnes : exploiter leur vulnérabilité tout en évitant de respecter la législation sociale et du travail.

Sans papiers, ces travailleurs n'osent pas s'adresser à la police ou à d'autres instances officielles, par peur d'être expulsés.<sup>41</sup> Il est dès lors important qu'ils puissent se tourner vers des organisations sociales désireuses de les écouter et de trouver des solutions avec eux. L'ACV-CSC Bruxelles-Halle-Vilvoorde a mis en place un « Comité des travailleurs migrants avec et sans papiers », ainsi qu'un « Groupe des travailleurs domestiques ». Dans ces groupes, les gens qui se trouvent dans des situations similaires peuvent se rencontrer, parler de leurs problèmes et développer des actions communes. L'ACV-CSC fournit également une aide juridique à bon



Déjà dans les années '50, les syndicats exigeaient une réglementation adéquate pour les travailleuses domestiques.

nombre de ces travailleurs dont les droits sont bafoués. En effet, le fait de ne pas avoir de papiers n'implique pas automatiquement l'absence de droits. Selon O.R.C.A., une ONG qui offre aussi des services aux migrants sans papiers, **les travailleurs illégaux ont un certain nombre de droits fondamentaux, tout comme les travailleurs réguliers**, une fois que la relation de travail est établie, à savoir : un salaire minimum, la santé et la sécurité au travail, des compensations en cas d'accident, un horaire de travail, des congés, etc. Cette ONG a élaboré et publié un guide très utile, en coopération avec l'ACV-CSC et l'ABVV-FGTB, les confédérations syndicales les plus importantes de Belgique. Ce guide est disponible dans les centres de services et sur le site web d'O.R.C.A..<sup>42</sup> O.R.C.A. collecte actuellement des données sur les travailleurs domestiques illégaux (qui sont-ils, quels sont leurs besoins, que devrait-on faire pour améliorer leur situation).

### 3.4.6. WSM et la fédération Alimentation et Services de l'ACV-CSC

Le travail domestique est une question qui préoccupe nombre d'organisations, syndicats et ONG en Belgique, notamment, et surtout, WSM et la fédération Alimentation et Services de l'ACV-CSC, dont nous avons déjà évoqué en partie les actions en faveur des employés domestiques. Le statut juridique et les conditions de travail de certaines catégories d'employés domestiques se sont améliorés. Tel a été le résultat d'une solide campagne en 2004, combinée à une étude détaillée (menée essentiellement par la Fondation Roi Baudouin) et à des efforts ciblés de plaidoyer.

Mais il reste beaucoup à faire pour d'autres catégories de travailleurs domestiques, notamment les migrants sans papiers et les employés de diplomates. C'est pourquoi WSM, au travers de Social Alert, son action de plaidoyer, continue de faire pression sur le gouvernement belge pour que soit ratifiée la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.<sup>43</sup> Cette convention des Nations unies inscrit l'ensemble le plus complet à ce jour de droits fondamentaux des travailleurs migrants, y compris les sans papiers. On ne peut qu'espérer que les participants à la CIT sauront s'inspirer de cette Convention. Par ailleurs, la fédération Alimentation et Services de l'ACV-CSC a pleinement conscience de la nécessité d'approcher ces groupes de travailleurs vulnérables qui semblent hors d'atteinte. Elle a donc décidé de collaborer étroitement avec le Groupe des Travailleurs domestiques de l'ACV-CSC Bruxelles-Halle-Vilvoorde pour résoudre les problèmes spécifiques auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques.

Mais la cerise sur le gâteau serait sans aucun doute l'adoption d'une convention internationale du travail, ainsi que d'une recommandation, par la Conférence internationale du travail (CIT) en 2011. C'est précisément pour cette raison que WSM et l'ACV-CSC ont organisé ensemble un tour dans cinq provinces de Belgique qui a permis à Jeanne Devos (NDWM Inde), Pia Stalpaert (ACV-CSC

Alimentation et Services) et Bart Verstraeten (Solidarité Mondiale) d'expliquer l'importance d'une convention pour les travailleurs domestiques. Près de 2 500 personnes ont assisté à ces présentations. C'est aussi pour cela que WSM et l'ACV-CSC, ainsi que toutes nos organisations partenaires actives dans ce domaine, ont uni leurs forces dans la dernière ligne droite et pendant la CIT de 2010 (voir chapitre suivant), et continueront à le faire pour la CIT de juin 2011. Nous ferons pression sur les délégués pour qu'ils fassent du travail décent une réalité pour les employés domestiques. Par la même occasion, nous continuerons de tisser des liens encore plus étroits avec nos autres alliés, car plus ils seront nombreux, plus notre voix se fera entendre. À ce titre, il y a lieu de noter qu'en dehors des organisations avec lesquelles nous travaillons en Belgique, nous collaborons également avec le Migrant Forum Asia<sup>XX</sup>, ainsi qu'avec le International Domestic Workers Network (IDWN)<sup>XX</sup>.

#### International Domestic Workers Network (IDWN)

Le réseau international IDWN est une initiative émanant de syndicats et d'organisations de travailleurs domestiques soutenue par l'UITA (L'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, l'agroalimentaire et l'hôtellerie) et par WIEGO.

L'UITA se charge de la base organisationnelle de ce réseau. Le réseau bénéficie également des corps de prise de décision de l'UITA, mais les stratégies, les priorités et les actions sont décidées pour l'IDWN. Le réseau dispose d'un plan d'action concret, notamment en ce qui concerne l'appui à des organisations de travailleurs domestiques.



Lors d'un séminaire organisé par le Bureau de l'OIT à Bruxelles et le Service Public Fédéral Emploi et l'Égalité des Chances, un représentant de la CNT Niger remet un set de sous-verres et sous-plats à la Ministre Fédérale de l'Emploi, Mme Milquet. Les sous-verres et sous-plats portent des slogans appelant au respect des droits du travail des travailleuses domestiques.

XIX Migrant Forum Asia est un réseau régional d'organisations non gouvernementales (ONG), d'associations et de syndicats de travailleurs migrants et d'avocats individuels en Asie, qui s'engagent à protéger et promouvoir les droits et le bien-être des travailleurs migrants. Pour plus d'informations, veuillez consulter : <http://www.mfasia.org/>.  
 XX Pour plus d'informations, veuillez consulter la page : <http://www.domesticworkerrights.org/>.

# 4

## PROCESSUS NORMATIF DE L'OIT : travail décent pour les travailleurs domestiques

Le processus normatif de l'OIT offre de fait de nouvelles occasions pour toute personne qui se préoccupe du destin des employés de maison. Cette section présente en quoi consiste le processus de l'OIT et comment nous cherchons à l'influencer. Nous y présentons également nos recommandations politiques à la CIT.

### 4.1. L'OIT ET SA PROCÉDURE NORMATIVE

Depuis 1919, l'OIT a le mandat de fixer des normes internationales du travail. Il s'agit de normes qui régulent le monde du travail et couvrent des domaines tels que la liberté d'association, le droit à la négociation collective, les horaires de travail, la santé et la sécurité au travail, etc. Ces normes sont les règles fondamentales dont ce monde, notre économie mondialisée, a besoin pour

prévenir les abus à l'encontre des travailleurs et leur exploitation. Le but est d'assurer que ces mêmes travailleurs bénéficient eux aussi du bien-être qu'ils créent.

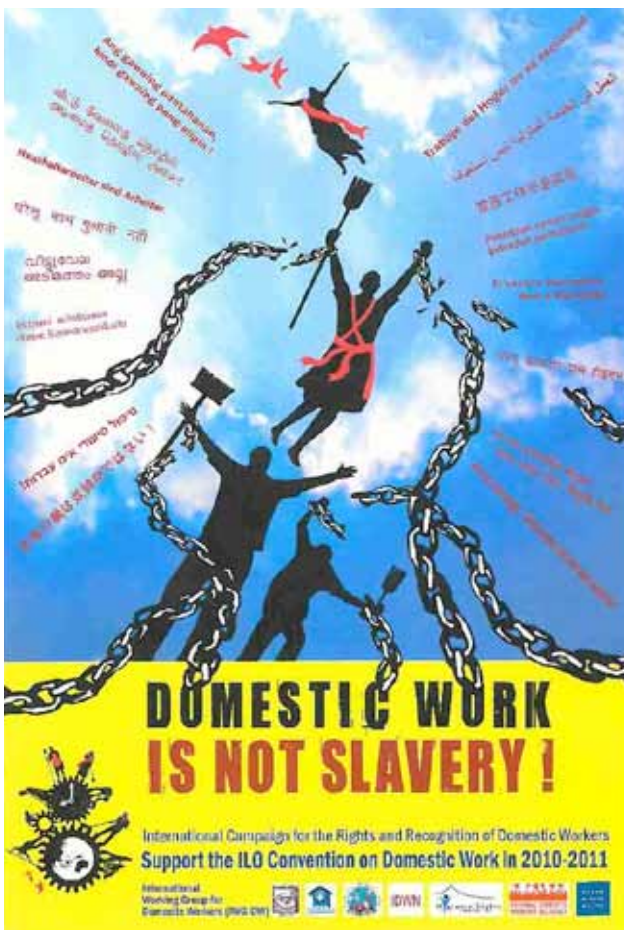
Ces normes du travail prennent la forme de conventions et de recommandations. Les conventions sont des traités contraignants pour les États qui les ratifient; les recommandations sont des instruments non-contraignants qui fournissent des orientations aux gouvernements et aux partenaires sociaux pour la mise en œuvre des politiques nationales sociales et du travail. Il est courant que soient adoptées simultanément une convention et une recommandation sur la même question.

### L'établissement de normes internationales du travail à l'OIT est un processus législatif unique, impliquant la participation de représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs du monde entier.

C'est pourquoi l'OIT est une organisation tripartite : toutes ses activités sont menées avec la participation de ces trois groupes, ou « mandants ». À la première phase de la procédure normative, le Conseil d'administration décide d'inscrire une question à l'ordre du jour d'une future conférence internationale du travail. Le Bureau international du travail (BIT, secrétariat de l'Organisation<sup>XXI</sup>) prépare alors un rapport qui analyse les lois et pratiques des États membres dans la matière en question. Le rapport est ensuite distribué aux États membres, ainsi qu'aux organisations de travailleurs et d'employeurs, pour que tous réagissent. Il fait ensuite l'objet d'une première discussion pendant la conférence internationale du travail. Après cette discussion générale, un second rapport est élaboré, ainsi qu'un projet de norme. Puis a lieu la seconde discussion lors de la CIT suivante. Le projet est éventuellement amendé, puis son adoption est proposée. C'est la procédure dite « de double discussion ». Pour qu'une norme soit adoptée, elle doit réunir une majorité de deux tiers des votes.

### Normes pour les travailleurs domestiques

Dans un rapport au Conseil d'administration, le Bureau international du travail signalait que la plupart des travailleurs domestiques « sont des femmes et leur travail permet à d'autres personnes d'améliorer leur niveau de vie. (...) Depuis longtemps, les organisations de travailleurs et les organisations non gouvernementales ont attiré l'attention sur la nécessité de disposer d'un instrument international sur le travail domestique. (...) Chacun s'accorde à reconnaître que la situation des travailleurs domestiques (...) bénéficiera grandement



XXI Lorsque l'acronyme OIT est utilisé dans ce document d'orientation, il se réfère à l'Organisation internationale du Travail. Le terme Bureau international du Travail (BIT) est réservé au secrétariat de l'OIT.





La salle de réunion de la Commission des Travailleurs Domestiques. Sur la gauche, le groupe des travailleurs, au milieu le groupe des gouvernements et au fond de la salle à droite, le groupe des employeurs.

de l'élaboration et de l'application de normes internationales traitant des droits de l'homme, des droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail en général ».

En conséquence, le Conseil d'administration a décidé « d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2010 afin de mettre au point des instruments de l'OIT, éventuellement sous la forme d'une convention complétée par une recommandation, et de fournir à cette catégorie de travailleurs la protection dont elle a tant besoin. » Il est facile d'imaginer la joie de nombreux travailleurs domestiques et de leurs organisations représentatives en apprenant que le Conseil d'administration a approuvé cette proposition en mars 2008 !

#### 4.2. PLAIDOYER LORS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN 2010

La première discussion de l'Organisation Internationale du Travail, en juin 2010, était fondée sur deux rapports publiés par le BIT à propos du travail domestique : le **Rapport sur la loi et la pratique** et le *Rapport Jaune*<sup>XXII</sup>. Le premier rapport, publié en mai 2009, contient des informations sur la loi et les pratiques concernant la situation des travailleurs domestiques dans le monde et un questionnaire adressé aux mandants de l'OIT sur la portée et le contenu éventuels des instruments proposés (Convention et/ou Recommandation). Le **Rapport Jaune** contient les opinions des

mandants de l'OIT par rapport au premier rapport et son questionnaire et il a été publié en mars 2010.

##### 4.2.1 La voix des mouvements syndicaux dans ce processus

Afin de garantir que les mouvements sociaux, et en particulier ceux qui mobilisent et organisent les travailleurs domestiques, soient entendus dans le processus normatif de l'OIT, WSM et l'ACV-CSC ont décidé de **consulter leurs organisations partenaires du Sud**. En mai 2009, la consultation était centrée sur le *Rapport sur la loi et la pratique* de l'OIT et le questionnaire annexé à ce rapport. Au total, 17 organisations (syndicats, mouvements socioculturels, et un centre pour employés de maison) d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine ont répondu au questionnaire<sup>XXIII</sup>. Toutes leurs réponses ont été envoyées à l'OIT.

Nombre de leurs réponses ont été prises en compte dans le *Rapport Jaune*. En outre, **leurs commentaires sont à la base du présent document d'orientation, ainsi que de notre action de plaidoyer avant et pendant les deux sessions de la Conférence**. À partir de toutes les questions soulevées, nous avons dressé une liste des points communs à toutes les organisations, que nous leur avons ensuite soumise, en vue d'une **nouvelle consultation** autour de la question suivante : quelles sont les points que vous estimez importants et ceux que vous considérez les plus urgents à résoudre par le biais d'une norme internationale du travail de l'OIT? En Asie, WSM a même organisé un

XXII Le premier rapport était intitulé "Decent Work for Domestic Workers", ILC 99 Report IV(1), Genève, pp. 130. Le deuxième rapport (Yellow Report) était intitulé "Decent Work for Domestic Workers", ILC 99 Report IV(2), Genève, pp. 423.

XXIII Une liste de toutes ces organisations figure en Annexe I.

séminaire thématique à ce sujet, afin de consulter ses partenaires. En Afrique et en Amérique latine, les consultations ont eu lieu par courriels interposés. Les cinq thèmes prioritaires identifiés par nos partenaires, et développés plus en détail au Chapitre 5, sont les suivants :

- garantir le respect des normes fondamentales du travail, en particulier la liberté d'association et le droit à la négociation collective pour les travailleurs domestiques ;
- définir des horaires et des salaires décents pour les travailleurs domestiques ;
- déterminer les normes en matière de santé et sécurité au travail pour ce groupe de travailleurs ;
- étendre les mesures en matière de protection sociale ;
- accorder une attention spéciale aux travailleurs domestiques migrants, qui constituent un groupe très vulnérable de travailleurs domestiques.

#### 4.2.2. Les différentes positions à la Conférence

Le premier débat général de l'OIT a eu lieu en Juin 2010. Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs y ont débattu de la forme que devraient prendre les normes internationales du travail par rapport au travail domestique: une convention et/ou une re-

commandation. Sur la base des réponses de nos partenaires au Nord et au Sud, WSM et ACV-CSC ont plaidé pour une combinaison d'une convention contraignante complétée par une recommandation non contraignante. De nombreux gouvernements partageaient ce point de vue. Cependant, dès le début, le groupe des employeurs ne voulait qu'une recommandation non contraignante. Certains gouvernements se joignaient à ce point de vue, parce qu'une convention contraignante en la matière est, selon eux, difficile à ratifier et à mettre en œuvre.

En raison de ces différents points de vue, les discussions à la Conférence ont été très dynamiques et parfois tendues. Certains gouvernements sont venus avec des positions fermes, tandis que d'autres ont montré l'indécision ou n'étaient pas sûrs de leur position. En principe, les commissions techniques de la CIT décident par consensus, mais si aucun consensus ne peut être atteint et sur la demande expresse de l'un des groupes, un vote doit être tenu sur la question à l'examen. C'est aussi ce qui s'est passé dans la « Commission des Travailleurs Domestiques ». Lorsque la question concernant la forme de la norme du travail était à l'ordre du jour, l'Inde a immédiatement proposé d'élaborer seulement une recommandation. Les opinions étaient encore divisées, et par conséquent, le groupe des employeurs a demandé un vote par appel nominal. Heureusement pour les travailleurs domestiques de par le monde, une grande majorité a voté en faveur d'une convention complétée par une recommandation.

#### 4.2.3. Le plaidoyer de la délégation conjointe ACV-CSC et WSM lors de la Conférence

Tandis que les délégations se préparaient pour le vote, notre délégation ACV-CSC et WSM a fait du lobby auprès de 35 gouvernements afin de vérifier leur position, de les convaincre de la nécessité de voter contre la position de l'Inde (seulement une recommandation) et/ou d'expliquer la procédure de vote<sup>xxiv</sup>. Parce qu'il est de la plus haute importance que l'expérience de base et le point de vue de nos organisations partenaires puissent directement alimenter la discussion, WSM et ACV-CSC ont renforcé leur délégation avec les représentants d'un certain nombre de mouvements sociaux du Sud, tels que le Mouvement National des Travailleurs Domestiques (Inde) et la Jeunesse Ouvrière Chrétienne du Pérou.

WSM et ACV-CSC ont aussi étroitement collaboré avec la Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale (JOCI), qui avait également invité ses collègues du Sud à se joindre à leur délégation à la Conférence internationale du Travail. WSM et la JOCI ont fait une déclaration commune au sein de la « Commission des Travailleurs Domestiques ». Seules 4 ONG ont été autorisées à faire une déclaration devant la Commission. La déclaration conjointe de WSM et de la JOCI est résumée dans le « Rapport de la Commission des Travailleurs Domestiques » : « *La représentante de la Jeunesse ouvrière chrétienne internationale, s'exprimant également au nom*



Bart Verstraeten (WSM), Jeanne Devos (NDWM) et Pia Stalpaert (ACV-CSC Alimentation et Services) se concertent pendant une pause lors de la CIT, juin 2010.

xxiv Le résultat du vote (pour, contre et abstentions) est disponible à la page 27 du rapport de la commission: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/pr/lang-fr/docName--WCMS\\_141771/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/pr/lang-fr/docName--WCMS_141771/index.htm).



People in the Committee on Decent Work for Domestic Workers vote in favour of a Convention supplemented by a Recommendation in June 2010.

de l'organisation Solidarité Mondiale, souligne la nécessité d'une convention internationale complétée par une recommandation sur le travail domestique. Le domicile n'est pas considéré comme un lieu de travail et, dans le cas du travail domestique, la relation de travail est invisible, ce qui expose les travailleurs concernés à la discrimination, à l'exploitation et aux mauvais traitements. La protection juridique des travailleurs domestiques varie d'un pays à l'autre et, lorsqu'elle existe, elle n'est pas correctement appliquée. L'oratrice exprime, au nom des organisations qu'elle représente, l'espoir que la commission veillera à ce que les travailleurs domestiques, y compris les migrants, jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs<sup>XXV</sup> ». Cette déclaration a été lue par la représentante de la JOC du Paraguay, Mme Noelia Samudio, qui est elle-même employée comme domestique dans sa ville natale. Elle a été accueillie par des applaudissements chaleureux de tous les délégués de la commission.

#### 4.2.4. La décision d'une convention complétée par une recommandation

Le travail de plaidoyer de la délégation ACV-CSC, WSM et JOCI (et de nombreuses autres organisations et syndicats) au cours de la CIT de juin 2010 pour convaincre les gouvernements de la nécessité de voter contre la position de l'Inde (seulement une recommandation) a été un succès. Comme indiqué ci-dessus, une grande majorité des gouvernements ont voté en faveur d'une

convention contraignante complétée par une recommandation. Parmi les gouvernements qui ont exprimé leur appui ferme à la Convention sont les suivants: la Belgique, le Pérou, les Etats-Unis, l'Australie, le Brésil. Ceux qui ont voté pour seulement une recommandation sont: les membres du Groupe des Employeurs, l'Inde, le Bangladesh, l'Indonésie, Nouvelle-Zélande, la Malaisie, Singapour et de nombreux Etats du Golfe (Bahreïn, Iran, Koweït, Oman, Qatar, Arabie saoudite et les Émirats arabes unis).

Le vote a été une victoire et un moment historique pour les travailleurs domestiques, les syndicats, les mouvements sociaux et les organisations de la société civile qui se sont toujours mobilisés pour la protection des travailleurs domestiques partout dans le monde. Le reste de la discussion au sein de la commission a été ensuite centré sur les autres éléments généraux qui devraient faire partie de la convention et de la recommandation.

#### 4.2.5. Entre les deux Conférences

En août 2010, l'OIT a publié le « Rapport Brun »<sup>XXVI</sup>. Ce fameux **Rapport Brun** contient le projet de convention et de recommandation, ce projet étant le résultat des discussions lors de la 99e session de la Conférence internationale du Travail de juin 2010. Le rapport contient également les commentaires de l'OIT qui expliquent les changements de rédaction. L'objectif principal de ce

XXV §59 du rapport de la Commission des Travailleurs Domestiques 2010, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_141770.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141770.pdf).

XXVI Le troisième rapport (brun) " Un travail décent pour les travailleurs domestiques », CIT 100 Rapport IV (1), Genève, p. 130.

rapport était de présenter un premier projet des normes internationales du travail en question aux mandants de l'OIT et d'obtenir leurs commentaires et suggestions à ce propos.

WSM et ACV-CSC ont une fois de plus invité leurs partenaires à commenter ce projet de convention et de recommandation. En Asie, WSM a organisé un séminaire de trois jours en novembre 2010. Un représentant du Bureau de Liaison de l'OIT en Indonésie et un représentant du réseau « Migrant Forum Asia » étaient présents. Les trois résultats les plus importants, issus de ce séminaire, étaient que tous les participants se sont mis d'accord sur :

- un outil de communication/de campagne commun devant être utilisé dans les différents pays d'Asie dans la perspective de la conférence et au-delà (voir encadré sur cette page);
- deux lettres à envoyer aux pays qui ont voté pour une convention, d'une part, à ceux qui ont voté contre, d'autre part. Ces lettres étaient signées par tous les participants et ont été envoyées à la fin de 2010;
- une analyse et un positionnement communs par rapport au projet de convention et de recommandation.

Pour WSM, ACV-CSC et nos partenaires du Sud ainsi que la Confédération Syndicale Internationale (CSI), **le projet de convention et de recommandation est une base satisfaisante pour commencer le deuxième tour des négociations en juin 2011.**

Les textes proposés contiennent des éléments importants pour continuer notre travail en juin 2011. Les cinq thèmes prioritaires, identifiés en 2009, sont mentionnés dans le projet de convention et de recommandation (voir le tableau ci-dessous). De toute manière, ils resteront nos revendications prioritaires. En particulier, les

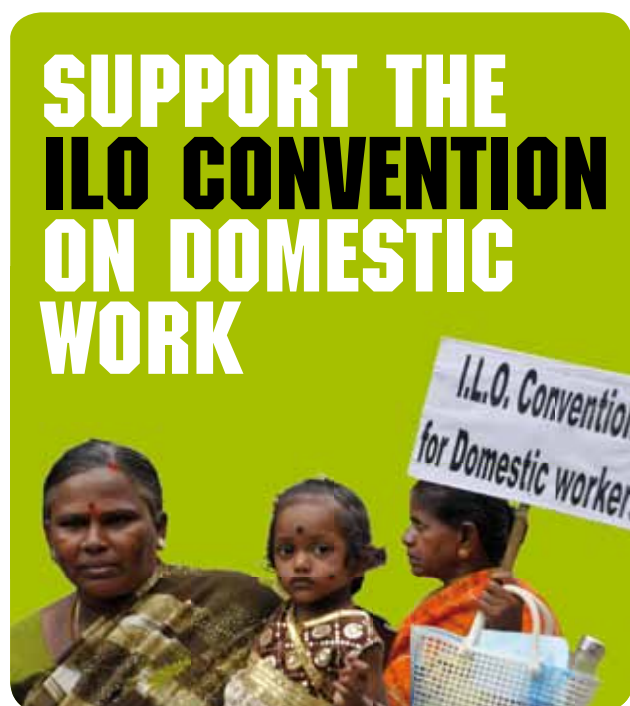
normes fondamentales du travail, l'extension des mesures de protection sociale et les travailleurs domestiques migrants méritent une attention particulière. Pourquoi?

- Certains gouvernements et les organisations patronales pourraient proposer de mettre l'article sur les normes fondamentales du travail dans le Préambule (la partie non contraignante de la convention);
- Les dispositions sur la sécurité et la santé au travail et sur l'extension des mesures de protection sociale ne sont pas très détaillées dans le texte proposé. Toutefois, quelques gouvernements et les organisations d'employeurs sont d'avis que ces articles sont trop prescriptifs. Une stratégie qu'ils peuvent poursuivre est de proposer la suppression de ces articles dans le projet de convention et de les inclure dans le projet de recommandation<sup>XXVII</sup>;
- Il y a encore beaucoup de désaccord au sujet des articles sur les travailleurs domestiques migrants.

Thèmes prioritaires	Projet de convention	Projet de Re-commandation
Respect des normes fondamentales du travail	Art. 3	Art. 2
Horaire et salaires décents	Art. 10, 11, 12	Art. 7 jusqu'à 14
Sécurité et santé au travail	Art. 13	Art. 18
Etendre les mesures de protection sociale	Art. 13	Art. 19
Travailleurs domestiques migrants	Art. 7, 8, 9	Art. 20, 21

Après la conférence de juin 2010, ACV-CSC, WSM, JOCI, MTC Niger, NDWM Inde et la JOC Pérou ont partagé leur expérience avec leurs organisations respectives. **Au Pérou**, la JOC, en collaboration avec les syndicats et la campagne continentale «Mujeres y Derecho Vida», a organisé une audience publique au Congrès le 18 août 2010. Les parlementaires présents ont pris l'engagement de revoir la législation existante pour les travailleurs domestiques à la lumière du processus législatif de l'OIT. **En Inde**, NDWM, avec d'autres organisations, a mis la pression sur le gouvernement central afin de changer sa position sur le projet de convention et de recommandation par le biais de lettres, la collecte de signatures, des rassemblements, un travail de lobbying, etc. Ce travail n'a pas manqué son effet: au sein du groupe de travail du ministère du Travail qui prépare la Conférence, le gouvernement indien a promis (verbalement) de voter en faveur de la convention et de la recommandation! **Le gouvernement belge** a également promis de voter en faveur, comme il est indiqué dans le rapport du Conseil National du Travail du 26 janvier 2011.

En février 2011, l'OIT a publié le « **Rapport Bleu** »<sup>XXVIII</sup>. Il examine les réponses sur le « Rapport Brun », c'est-à-dire le projet de convention et de recommandation. Des réponses ont été reçues de 93 gouvernements, organisations patronales et organisations syndicales. « *Les gouvernements ont généralement bien accueilli les*



XXVII CSI, Circulaire Nr. 43 (2010).

XXVIII Les quatre rapports sont disponibles sur: [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/index.htm).



Représentantes des organisations partenaires de WSM et ACV-CSC qui ont participé à la CIT en juin 2010: Sr. Escaline Miranda, Jeanne Devos, Carmen Argandoña Vasquez et Mary Subbaiah.

textes proposés et 39 d'entre eux ont explicitement déclaré que le texte figurant dans le Rapport Brun constitue une base satisfaisante pour la deuxième discussion à la Conférence. De même, les organisations de travailleurs ont exprimé un large soutien, alors que la plupart des organisations d'employeurs ont exprimé leur préférence pour une recommandation uniquement»<sup>XXIX</sup>. Sur la base du Rapport Bleu, l'OIT a également révisé le projet de convention et de recommandation. Ces versions révisées sont disponibles sur le site Web de l'OIT depuis avril 2011. Elles serviront de base pour le deuxième tour des négociations en juin 2011<sup>XXX</sup>.

Il est également important de noter que très récemment, le 14 avril 2011, un projet de résolution sur le travail domestique a été approuvé par la « Commission Emploi et Affaires Sociales » du Parlement européen. Dans ce projet de résolution, les membres de cette commission saluent l'initiative de l'OIT d'élaborer une convention et une recommandation pour le secteur du travail domestique ; ils font également un appel aux Etats Membres de l'UE pour adopter ces instruments à la Conférence de l'OIT en juin 2011, ainsi que les ratifier et les mettre en oeuvre rapidement au niveau national. Le projet de résolution sera discuté et voté en séance plénière dans les prochains jours<sup>XXXI</sup>.

### 4.3. PLAIDOYER LORS DE LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL EN 2011

En juin 2011, les mandats de l'OIT se réuniront pour la deuxième fois pour discuter, amender et - nous l'espérons - adopter les normes du travail proposées pour le secteur du travail domestique. Donc, c'est seulement au cours de cette deuxième session que la décision finale sera prise sur l'adoption de la convention et de la recommandation!

Vu que les gouvernements qui ont voté pour une combinaison d'une convention et d'une recommandation pourraient changer de position en raison d'un désaccord avec le contenu de l'actuel projet de convention, et vu le fait que 14 pays et les membres du Groupe des Employeurs avaient voté pour une recommandation seulement, les travailleurs domestiques, les syndicats et les organisations de la société civile devront intensifier leurs efforts de plaidoyer pour convaincre toutes les parties prenantes de l'importance de cette convention et cette recommandation. Les études de cas dans le présent document ont mis en évidence les nombreuses violations des droits du travail que les travailleurs domestiques endurent, y compris dans les pays où une réglementation du travail générale ou spécifique existe. Donc, un travail de lobbying renforcé est plus que jamais nécessaire, non seulement en 2011 dans la perspective de la conférence, mais aussi en 2012 et au-delà, lorsque la convention doit être ratifiée et mise en œuvre au niveau national.

Par conséquent, WSM, ACV-CSC, la Jeunesse Ouvrière Chrétienne Internationale (JOCI), la Jeunesse Ouvrière Chrétienne du Pérou (JOC), le National Domestic Workers Movement (NDWM) de l'Inde, et la Confédération Nigérienne du Travail (CNT) vont une fois de plus à la Conférence internationale du Travail en juin. Cette fois, deux employées domestiques travaillant en Belgique (mais avec la nationalité polonaise et marocaine) se joindront à nous. A part le travail de terrain (organiser les travailleurs domestiques à la base) et les campagnes (sensibilisation), nous allons continuer à utiliser ce processus normatif pour faire pression sur les gouvernements, les employeurs et les organisations des travailleurs pour que le travail domestique soit reconnu comme un « emploi » et les travailleurs domestiques comme des « travailleurs » et pour que les normes requises pour leur fournir **un travail décent domestique** soient établies!

XXIX Le Rapport Bleu, «Un travail décent pour les travailleurs domestiques», CIT 100ième Session, Rapport IV (2A), Genève, p.7.

XXX Disponible sur: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/lang--fr/docName--WCMS\\_152578/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/lang--fr/docName--WCMS_152578/index.htm).

XXXI Disponible sur: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/empl\\_re\\_ilo\\_858752\\_/empl\\_re\\_ilo\\_858752\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/empl_re_ilo_858752_/empl_re_ilo_858752_en.pdf).

# 5

## RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

Sur la forme de la norme à adopter, toutes les organisations consultées ont convenu que l'OIT devrait adopter **une convention contraignante complétée par une recommandation** qui détaille les mécanismes de mise en œuvre destinés à garantir les conditions décentes de travail et les droits des travailleurs domestiques inscrits dans ladite convention.

En outre, nos partenaires ont estimé que la convention sur le travail domestique devait prévoir des dispositions qui :

1. Garantissent le respect des *Normes fondamentales du travail*, en particulier *la liberté d'association et le droit à la négociation collective* des travailleurs domestiques.
2. Définissent un horaire et des salaires décents.
3. Fixent des normes en matière de santé de sécurité au travail.
4. Étendent la portée des mesures de protection sociale.
5. Accordent une attention particulière aux travailleurs domestiques migrants en tant que groupe très vulnérable.

Ces points prioritaires sont présentés en détail ci-après, car ils renvoient souvent à des normes internationales qui existent déjà.

### 5.1. GARANTIR LE RESPECT DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL, EN PARTICULIER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET LE DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La liberté d'association et le droit d'organisation sont des conditions préalables essentielles pour le dialogue social. Un dialogue social effectif est le meilleur moyen d'améliorer les conditions de travail et la couverture de sécurité sociale du personnel domestique. La liberté syndicale et le droit à la négociation collective ont été classés '*normes fondamentales du travail*' par la Déclaration de 1998 sur les droits et principes fondamentaux du travail. Ils sont consacrés par les Conventions 87 et 98 respectivement.

### 5.2. DÉFINIR UN HORAIRE ET DES SALAIRES DÉCENTS POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

**Horaire décent** : la journée de huit heures devrait être la règle pour les employés domestiques aussi. Il importe de fixer des horaires de travail et la loi doit imposer le principe du jour de repos hebdomadaire obligatoire et des congés payés annuels. Les pé-

riodes d'astreinte doivent être considérées comme prestées et la définition doit être claire pour mettre un terme à l'exploitation. Il doit y avoir une limite au nombre d'heures d'astreinte et au temps qu'il est demandé à un travailleur domestique de rester en attente.

**Salaires décents** : des salaires décents doivent être payés régulièrement, et au moins une fois par mois. Dans les pays où le salaire minimum est fixé en fonction du secteur d'activités, il importe de prévoir des mesures spéciales pour garantir que les capacités et responsabilités liées au travail domestique, ainsi que les conditions dans lesquelles il est réalisé, soient évaluées sans tenir compte du genre.

- a) Si des heures supplémentaires doivent être prestées, elles doivent être compensées financièrement et par un temps de repos supplémentaire.
- b) Les dispositions de la Convention sur la Protection des Salaires (Convention 95) concernant les paiements en nature et les déductions salariales, doivent être appliquées aux travailleurs domestiques.
- c) Les paiements doivent s'effectuer par virement bancaire ou toute autre modalité adéquate, de sorte à garder une trace du paiement ou non des salaires.

### 5.3. FIXER DES NORMES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Des mesures à caractère immédiat doivent être introduites, qui combinent la responsabilité des employeurs dans la protection de la santé et de la sécurité au travail de leurs employés domestiques, avec la sensibilisation et la formation des travailleurs. Vu la nature particulière du lieu de travail, un système approprié de suivi doit être élaboré. À cet égard, la Convention sur le Travail à Domicile (Convention 177, 1996) constitue un outil très utile.

### 5.4. ÉTENDRE LA PORTÉE DES MESURES DE PROTECTION SOCIALE

La couverture de protection sociale des travailleurs domestiques doit au moins inclure le congé de maternité, la pension, les soins de santé, les compensations en cas d'accident du travail ainsi que des allocations de chômage. Dans ce domaine, la référence doit être la Convention 102 de l'OIT. Ces prestations doivent être disponibles pour tous les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs à temps partiel, ceux qui travaillent chez plusieurs employeurs et les travailleurs domestiques migrants.

Toute disposition en matière de protection sociale existant déjà dans le pays, doit immédiatement être appliquée au personnel domestique. D'autres mesures proposées dans l'instrument de l'OIT doivent être mises place sans délai dans le cadre des législations nationales. L'introduction progressive des mesures de protection sociale ne peut s'appliquer que pour augmenter les prestations de protection sociale et à condition qu'au moment de la ratification soit convenu un délai pour leur introduction.

La recommandation, complétant la convention, doit donner aux États membres une orientation sur la manière dont les contributions des employeurs à la sécurité sociale doivent être versées.

### **5.5. ACCORDER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS EN TANT QUE GROUPE TRÈS VULNÉRABLE**

Il existe plusieurs instruments internationaux sur les droits humains qui sont importants pour la protection des travailleurs migrants. Il y a tout d'abord la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres

de leur famille. Ensuite, le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre fournit également une orientation utile pour la protection des besoins et intérêts des travailleurs migrants.<sup>44</sup> Qu'un travailleur soit migrant ou pas, qu'il ait des papiers ou non, ne peut être une raison de discrimination. Dès lors, les travailleurs domestiques migrants doivent également bénéficier des normes fondamentales du travail et donc, percevoir un salaire décent, prester des heures normales, avoir droit à la protection sociale, etc. À ce propos, la Convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession et la Convention 100 sur l'égalité de rémunération sont d'excellentes références.

Les travailleurs migrants doivent avoir un accès facile à des procédures de résolution de conflits justes et effectives: accès aux tribunaux, logement et autorisation de résider et travailler tant que les procédures sont en cours, assistance juridique gratuite et voie de recours en cas de violation démontrée.



# 6

## CONCLUSION

Sur la base des rapports de l'OIT sur le travail domestique et des quatre études de cas dans le présent document, nous pouvons conclure que le travail domestique est souvent sous-évalué, sous-payé, invisible, non reconnu et non respecté. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la législation du travail et des régimes de protection sociale. Et dans les pays où une législation spécifique sur le travail domestique existe, la loi n'est pas appliquée ou respectée, comme par exemple en Inde. En conséquence, la maltraitance, la violence et les abus physiques et sexuels restent souvent impunis.

Il est grand temps que le travail domestique soit reconnu comme un véritable «emploi»! Ceux qui prennent soin des ménages doivent être traités comme les autres travailleurs. Cela signifie que leurs droits du travail doivent être respectés, y compris leur liberté de s'affilier à un syndicat. Ils devraient avoir un accès adéquat à des mesures de protection sociale. Et leurs organisations représentatives doivent faire partie de tout dialogue social sur leurs conditions de travail.

Voilà pour quoi une convention internationale sur le travail domestique est un besoin urgent. La Conférence internationale du Travail de juin 2011 sera cruciale pour assurer que **les droits des travailleurs domestiques soient internationalement protégés**. Une fois cette convention de l'OIT adoptée, il sera important que **cette convention soit ratifiée et appliquée au niveau national**. Les syndicats, les ONG et d'autres mouvements sociaux organisant les travailleurs domestiques feront tout leur possible pour accomplir cela dans les années à venir.

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques est une préoccupation de longue date de Solidarité Mondiale (WSM), l'organisation de solidarité du Mouvement Ouvrier Chrétien en Belgique, et ACV-CSC, la Confédération des syndicats chrétiens de Belgique. En Afrique, en Asie et en Amérique latine, ils coopèrent avec des mouvements sociaux qui ont mobilisé et organisé des travailleurs domestiques au cours des dernières décennies, certains d'entre eux depuis pas moins de 40 ans! Ces organisations, actives dans le domaine du travail domestique, ont toutes été consultées et toutes ont convenu que la convention de l'OIT sur le travail domestique doit avoir au moins des dispositions qui:

- Garantissent le respect des *Normes fondamentales du travail*, en particulier *la liberté d'association et le droit à la négociation collective* des travailleurs domestiques.
- Définissent un horaire et des salaires décents.
- Fixent des normes en matière de santé et sécurité au travail.
- Étendent la portée des mesures de protection sociale.
- Accordent une attention particulière aux travailleurs domestiques migrants en tant que groupe très vulnérable.

Dans l'actuel projet de convention et de recommandation, ces cinq points prioritaires ont été intégrés. Néanmoins, certains gouvernements et les organisations d'employeurs ont déjà indiqué qu'ils préféreraient mettre ces dispositions dans le Préambule (non contraignant) de la convention ou dans la recommandation. Lors de la Conférence internationale du Travail en juin 2011, nous allons faire du plaidoyer pour obtenir les meilleures convention et recommandation possibles, dans l'espoir de trouver de nombreux alliés qui croient en un travail décent pour les travailleurs domestiques!



## ANNEXE

<b>Questionnaire de l'OIT sur le travail domestique: réponses par les partenaires de WSM et ACV-CSC</b>	
<b>Organisation</b>	<b>Pays</b>
<b>I. Organisations syndicales</b>	
Confédération Nationale des Travailleurs du Burkina Faso (CNTB)	Burkina Faso
Congrès du Travail et de la Fraternité (COTRAF)	Rwanda
Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)	Guinée
Confédération Nigérienne du Travail (CNT)	Niger
Confédération Syndicale du Gabon (COSYGA) with/avec/con Jeunesse Ouvrière Chrétienne (JOC)	Gabon
Fédération des Unions Nationales des Travailleurs de la Terre (FUNTRAT)	Bénin
Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI)	Indonesia
Confederation of Free Trade Unions of India (CFTUI)	India
Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)	Perú
Uniao Geral de Trabalhadores (UGT)	Brasil
<b>II. Mouvements socio-culturels</b>	
Mouvement des Travailleurs Chrétiens (MTC) du Bénin	Bénin
Mouvement des Travailleurs Croyants (MTC) du Niger	Niger
National Domestic Workers Movement (NDWM)	India
Juventud Obrera Católica (JOC) de Perú	Perú
Movimento dos Trabalhadores Cristões (MTC) do Brasil	Brasil
<b>III. Autres</b>	
Centro de Promoción y Desarrollo de Trabajadoras del Hogar (CEPRODETH)	Perú

## NOTES FINALES

- 1 *Invisible servitude. Étude approfondie sur les travailleurs domestiques dans le monde*, Social Alert, mars 2000, Bruxelles, p. 53. Disponible sur : [http://socialalert.org/pdf/servitude\\_invisible.pdf](http://socialalert.org/pdf/servitude_invisible.pdf)
- 2 *Travail décent pour les travailleurs domestiques*. Rapport (IV)1, OIT Genève, 2009, p. 1.
- 3 *"Informal Workers in Focus: Domestic Workers"*, Domestic Workers Fact Sheet, WIEGO, p. 2. Disponible sur : [http://www.wiego.org/publications/FactSheets/WIEGO\\_Domestic\\_Workers.pdf](http://www.wiego.org/publications/FactSheets/WIEGO_Domestic_Workers.pdf)
- 4 *"Domestic labour - Global Facts and Figures in Brief"*, OIT Genève. Disponible sur : <http://www.ilo.org/ipecc/areas/Childdomesticlabour/lang--en/index.htm>
- 5 *"As If I Am Not Human: Abuses against Asian Domestic Workers in Saudi Arabia"*, Human Rights Watch, New York, 2008, p. 2. Disponible sur : [http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/saudiArabia0708\\_1.pdf](http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/saudiArabia0708_1.pdf)
- 6 Pour plus de détails sur ce point, veuillez consulter l'article : *"Domestic Workers: Little Protection for the Underpaid"*, de Gloria Moreno-Fontes Chammartin, OIT, avril 2005. Disponible sur : <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=300>
- 7 *Sortir de l'ombre-organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe le rôle des syndicats*, CSI, novembre 2005, Bruxelles, p. 9.
- 8 *"Respect and Rights: Part II Actions Around the World"*, E Reyneri, IRENE, p. 3. Disponible sur : <http://www.irene-network.nl/download/part2rep.pdf>
- 9 *Travail décent pour les travailleurs domestiques*. Rapport (IV)1, OIT Genève, 2009, p.6. Disponible sur : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---rel\\_conf/documents/meetingdocument/wcms\\_104701.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel_conf/documents/meetingdocument/wcms_104701.pdf)
- 10 Ibid., p. 11.
- 11 Ibid., p. 48-51.
- 12 Ibid., p. 42.
- 13 Ibid., p. 61-63.
- 14 Ibid., p. 8. [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/lang--en/docName--WC-MS\\_104700/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/lang--en/docName--WC-MS_104700/index.htm).
- 15 Pour plus de détails sur ce point, veuillez consulter l'article : *"Diplomats in London embassies traffic women to use as slaves"*, Jon Ungoed-Thomas, publié dans The Times, Grande Bretagne, 21 février 2010. Disponible sur : <http://www.timesonline.co.uk/tol/news/uk/article7034899.ece>
- 16 Aux États-Unis également, des diplomates ont profité de leur position diplomatique pour s'adonner au trafic de travailleurs domestiques pour en abuser et les mettre en esclavage. Pour plus de détails, veuillez consulter la vidéo sur Youtube intitulée *"Diplomats abusing domestic workers Baja story"*, initialement diffusée par la chaîne ABC News et disponible sur : <http://www.youtube.com/watch?v=kbwbJl6hO4Y>
- 17 *"Women Migrant Domestic Workers in Bahrain"*, Sabika al-Najjar, International Migration Papers – 47, Programme international sur les migrations, OIT Genève, p. 8. Disponible sur : <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/imp/imp47e.pdf>
- 18 Pour plus de détails, veuillez consulter la Déclaration OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail.
- 19 *"Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in the Unorganised Sector"*, Dr. Arjun Sengupta, président de la Commission nationale pour les entreprises dans le secteur non-organisé (NCEUS) instituée par le gouvernement de l'Inde en septembre 2004; rapport présenté au Premier Ministre le 16 mai 2006; Box 5.1: Domestic Workers, p. 86. Disponible sur : [http://nceus.gov.in/Condition\\_of\\_workers\\_sep\\_2007.pdf](http://nceus.gov.in/Condition_of_workers_sep_2007.pdf)
- 20 Pour plus de détails, veuillez consulter : *"Child Labour (Prohibition and Regulation) Act 1986"*, gouvernement indien. Disponible sur : <http://labour.nic.in/cwl/ChildLabourAct.doc>
- 21 *"Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in the Unorganised Sector"*, Commission nationale pour les entreprises dans le secteur non-organisé (NCEUS), gouvernement indien, mai 2006.
- 22 Pour plus de détails, veuillez consulter le site <http://www.sccommissioners.org/schemes/nmb5>
- 23 Pour plus de détails, veuillez consulter : *"Maharashtra Domestic Workers Welfare Board Act, 2008"*. Disponible sur : <http://lj.maharashtra.gov.in/data/board/english/2009/02/17/20090217134446.pdf>
- 24 Pour plus de détails, veuillez consulter l'article *"Maharashtra govt approves domestic workers bill"*, Kajal Iyer, CNN-IBN, mis en ligne le 2 janvier 2009 à 21h12 et disponible sur : <http://ibnlive.in.com/news/maharashtra-govt-approves-domestic-workers-bill/81829-3.html>
- 25 Plus d'informations sur le Mouvement national de travailleurs domestiques (NDWM), veuillez consulter son site web : <http://www.ndwm.org/>
- 26 Plus de détails sur : <http://www.ndwm.org/>
- 27 *Invisible servitude. Étude approfondie sur les travailleurs domestiques dans le monde*, Social Alert, mars 2000, Bruxelles, p. 26. Disponible sur : [http://socialalert.org/pdf/servitude\\_invisible.pdf](http://socialalert.org/pdf/servitude_invisible.pdf)
- 28 Ordonnance N° 96-039 du 29 juin 1996 en état du Code du travail.
- 29 Convention collective interprofessionnelle du 15 décembre 1972.
- 30 Statistiques du ministère du Travail du Pérou, à consulter sur : <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=367&tip=358>
- 31 Pour plus d'informations, veuillez consulter : « Femmes, vie et droit », le dépliant de la campagne pour les droits des femmes en Amérique latine.
- 32 Une explication plus détaillée de cet enregistrement et ses bénéfices est disponible sur : <http://www.sunat.gob.pe/orientacion/th/index.html>
- 33 L'histoire de ce syndicat est disponible sur : [http://www.sintrahogarp.com/#jaaxindex.php?option=com\\_content&view=article&id=17&Itemid=36](http://www.sintrahogarp.com/#jaaxindex.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid=36).
- 34 Pour plus d'informations, veuillez consulter : [http://elcomercio.pe/noticia/458404/empleadas-hogar-ganan300-promedio\\_1](http://elcomercio.pe/noticia/458404/empleadas-hogar-ganan300-promedio_1)
- 35 Pour plus d'informations sur le système de titres-services, veuillez consulter le site web : <http://www.dienstencheques-rva.be/> et le rapport de Idea Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité*, 30 juin 2010, pp. 100.
- 36 Pour plus de détails, veuillez consulter l'article : *Changement de look pour les titres-services*, 11 février 2010. Disponible sur : [http://www.belgium.be/fr/actualites/2010/news\\_titres\\_services\\_nouveau\\_look.jsp](http://www.belgium.be/fr/actualites/2010/news_titres_services_nouveau_look.jsp)
- 37 R. Vandelloo, "Internationaal huispersoneel: voorstellen van Wereldsolidariteit t.a.v. de Belgische overheid", brochure de campagne, 2004, Bruxelles, p. 25.
- 38 Pour plus d'information sur ce statut, veuillez consulter la page web de la Commission 323 : <http://www.sf323.be/paritair-comite-323>.
- 39 *"Domestic slavery: Report to Committee on Equal Opportunities for Women and Men"*, Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, intervention de John Connor, Groupe du Parti populaire européen, Irlande, 17 mai 2001, point 26. Disponible sur : <http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc01/EDOC9102.htm>
- 40 *"The rights of migrant workers and the members of their families"*, in the *Joint Parallel Report regarding the compliance of Belgium with its obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Social Alert International, 20 février 2005, Bruxelles, p. 23-30. N. Cobbaut, Rapport d'évaluation de la campagne "Personnel domestique international", Fondation Roi Baudouin, octobre 2006, Bruxelles, p. 20-21.
- 41 *"Le personnel domestique : un autre regard"*, O.R.C.A., Bruxelles, mars 2010, p. 33-36. [http://www.orcasite.be/userfiles/file/ORCA\\_Domestique\\_FR.pdf](http://www.orcasite.be/userfiles/file/ORCA_Domestique_FR.pdf)
- 42 *"Undocumented workers: A guide to rights"*, O.R.C.A., ACV-CSC, ABVV-FGTB, Cire, Bruxelles, Page Nr. 22.
- 43 Social Alert International, op.cit., p. 30.
- 44 Pour plus de détails, veuillez consulter *"ILO Multilateral Framework on Labour Migration, A non binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration"*. Disponible sur : [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat\\_fwkw\\_en.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fwkw_en.pdf)



