



Organisation  
internationale  
du Travail

## ► Les travailleurs domestiques sur la voie du travail décent

---





► **Les travailleurs  
domestiques sur  
la voie du travail décent**

---

Copyright © Organisation internationale du Travail 2023

Première édition 2023



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

**Citations** – Cet ouvrage doit être cité comme suit: Marlene Seiffarth, Florence Bonnet et Claire Hobden, *Les travailleurs domestiques sur la voie du travail décent*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

**Traductions** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

**Adaptations** – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN 9789220381908 (print)  
9789220381915 (web PDF)

Egalement disponible en Anglais: *The road to decent work for domestic workers*, ISBN 9789220381885 (print) + 9789220381892 (web PDF); Espagnol: *El camino hacia el trabajo decente para los trabajadores domésticos*, ISBN 9789220381922 (print) + 9789220381939 (web PDF)

---

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé en Suisse.

## ► Table des matières

---

► Remerciements	iv
<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
<b>2. Travail domestique: point sur la situation actuelle</b>	<b>3</b>
► 2.1. Les travailleurs domestiques à l'échelle mondiale et les tendances récentes	4
► 2.2. Formes d'emploi dans le travail domestique	7
► 2.3. Un travail décent pour les travailleurs domestiques	8
<b>3. Le travail décent: une réalité pour les travailleurs domestiques?</b>	<b>9</b>
► 3.1. L'informalité dans le travail domestique	10
3.1.1. Étendue et niveau de la couverture par la législation du travail	11
3.1.2. Étendue de la couverture par la loi sur la sécurité sociale, y compris la protection de la maternité	12
► 3.2. Conditions de travail réelles	15
3.2.1. Salaires	15
3.2.2. Temps de travail	17
3.2.3. Mauvaises conditions de travail: cause et conséquence de l'informalité	18
► 3.3. Sécurité et santé au travail	20
► 3.4. Violence et harcèlement	21
<b>4. Formaliser le travail domestique</b>	<b>23</b>
► 4.1. Évaluer les causes de l'informalité	24
4.1.1. Informalité et lacunes en matière de protection juridique	25
4.1.2. Informalité et lacunes en matière de mise en œuvre	25
► 4.2. Comblar les lacunes: des exemples de bonnes pratiques dans le monde	27
4.2.1. Comblar les lacunes en matière de protection juridique	27
4.2.2. Comblar les lacunes en matière de mise en œuvre	31
<b>5. La voie à suivre: cinq étapes vers le travail décent</b>	<b>41</b>
► Références	49

## ► Remerciements

---

Le présent rapport a été préparé par le personnel du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK. Des remerciements sincères sont adressés à Marlene Seiffarth, qui a rédigé le rapport en collaboration avec Florence Bonnet et Claire Hobden (INWORK), et à John Maloy, qui a édité le rapport.



# 1. Introduction

En 2011, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, le premier instrument juridique international entièrement consacré au travail domestique. Dans son préambule, la convention reconnaît la contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale et la sous-évaluation persistante du travail domestique. Considérant que les travailleurs domestiques font partie des travailleurs les plus marginalisés, la convention vise à leur assurer un travail décent, au même titre que tous les autres travailleurs, tout en tenant compte des spécificités du secteur.

Dès lors, les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs se sont attachés à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 189. En 2021, à l'occasion du dixième anniversaire de la convention, le Bureau international du travail (BIT) a publié le rapport intitulé *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011*, qui donne un aperçu de la situation actuelle des travailleurs domestiques et met en lumière les progrès réalisés au cours de cette décennie, ainsi que les lacunes qui restent à combler pour garantir un travail décent aux travailleurs domestiques, tant dans la législation que dans la pratique.

Le présent rapport résume ces résultats et présente brièvement le nombre de travailleurs domestiques dans le monde, la part des travailleurs domestiques dans l'emploi informel et l'étendue de la protection juridique et sociale des travailleurs domestiques, en droit et dans la pratique. Le rapport estime la part des travailleurs domestiques occupant un emploi informel en raison de lacunes dans la protection juridique ou dans la mise en œuvre, et propose une série de bonnes pratiques visant à combler ces lacunes. Il se termine par une feuille de route adressée aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux autres parties prenantes afin de faire progresser la réalisation des objectifs du travail décent pour tous les travailleurs domestiques.

La version originale du rapport fournit des données solides et très détaillées et devrait toujours servir de référence en tant qu'outil d'information. La présente version abrégée a pour objet de fournir une vue d'ensemble claire des messages clés du rapport et se concentre tout particulièrement sur les éléments nécessaires à l'élaboration de politiques pour aller de l'avant, à savoir:

1. des outils concrets pour évaluer les causes de l'emploi informel dans le travail domestique (afin de combler les lacunes au niveau de la législation et de sa mise en œuvre), et
2. des mesures concrètes visant à promouvoir l'emploi formel.



The background features a large green triangle pointing to the right, with a smaller blue triangle nested inside it, also pointing to the right. The blue triangle is outlined in green. The overall composition is minimalist and geometric.

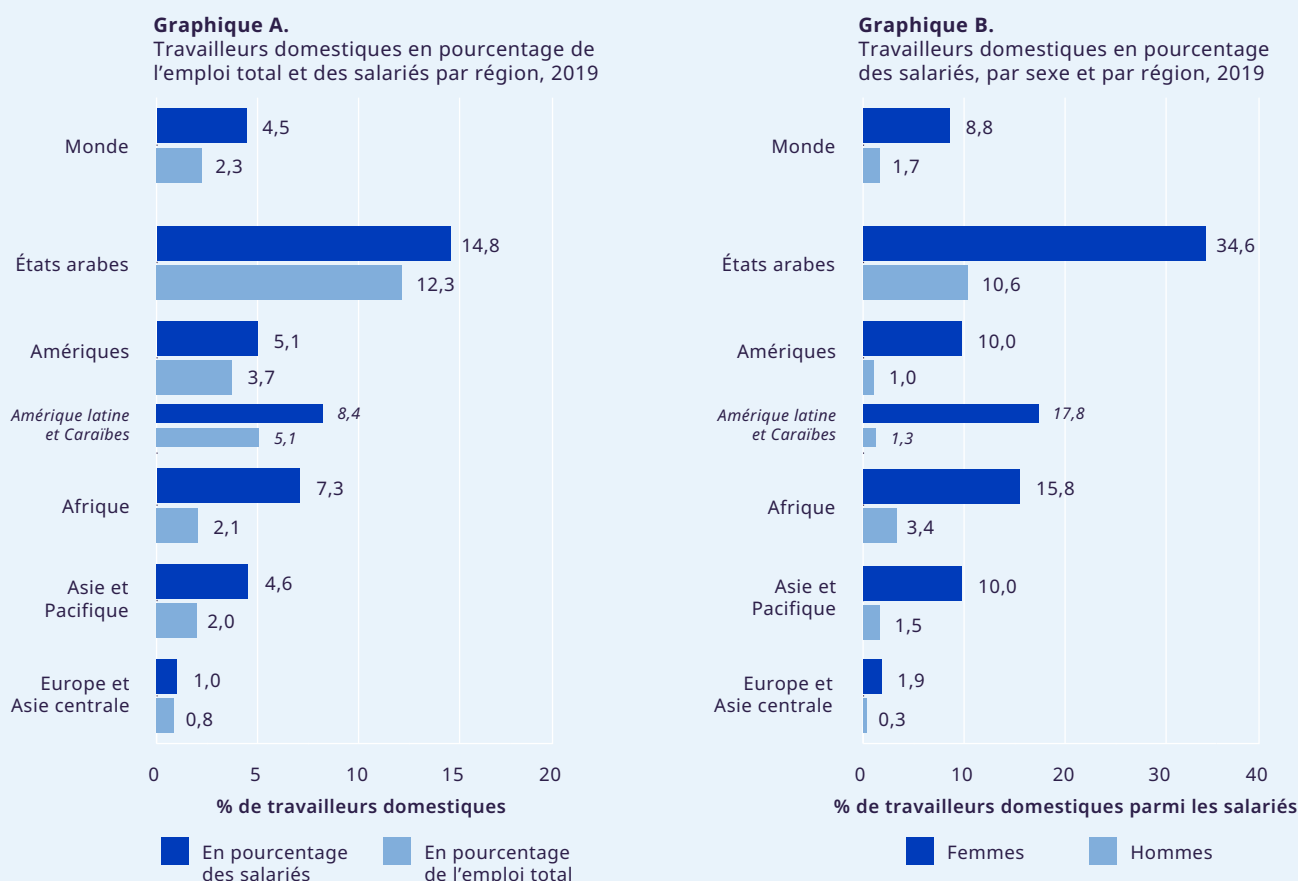
## **2. Travail domestique: point sur la situation actuelle**

## ► 2.1. Les travailleurs domestiques à l'échelle mondiale et les tendances récentes

D'après la convention (n° 189) sur les travailleurs domestiques, 2011, les travailleurs domestiques s'entendent des personnes exécutant un travail au sein de ou pour un ou plusieurs ménages, en tant que profession. Ils constituent des membres clés de l'économie des services à la personne, en fournissant des services directs et indirects aux ménages privés. En 2019, au moins 75,6 millions d'hommes et de femmes âgés de plus de 14 ans

occupaient un emploi de travailleur domestique dans le monde. Ce chiffre comptabilise les travailleurs domestiques employés directement par les ménages et ceux qui sont embauchés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire<sup>1</sup>. Selon cette définition, un salarié sur 22 travaille en tant que travailleur domestique, ce qui représente 4,5 pour cent du nombre total de salariés dans le monde<sup>2</sup>.

► **Figure 1. Emploi domestique en pourcentage de l'emploi total et en pourcentage des salariés**



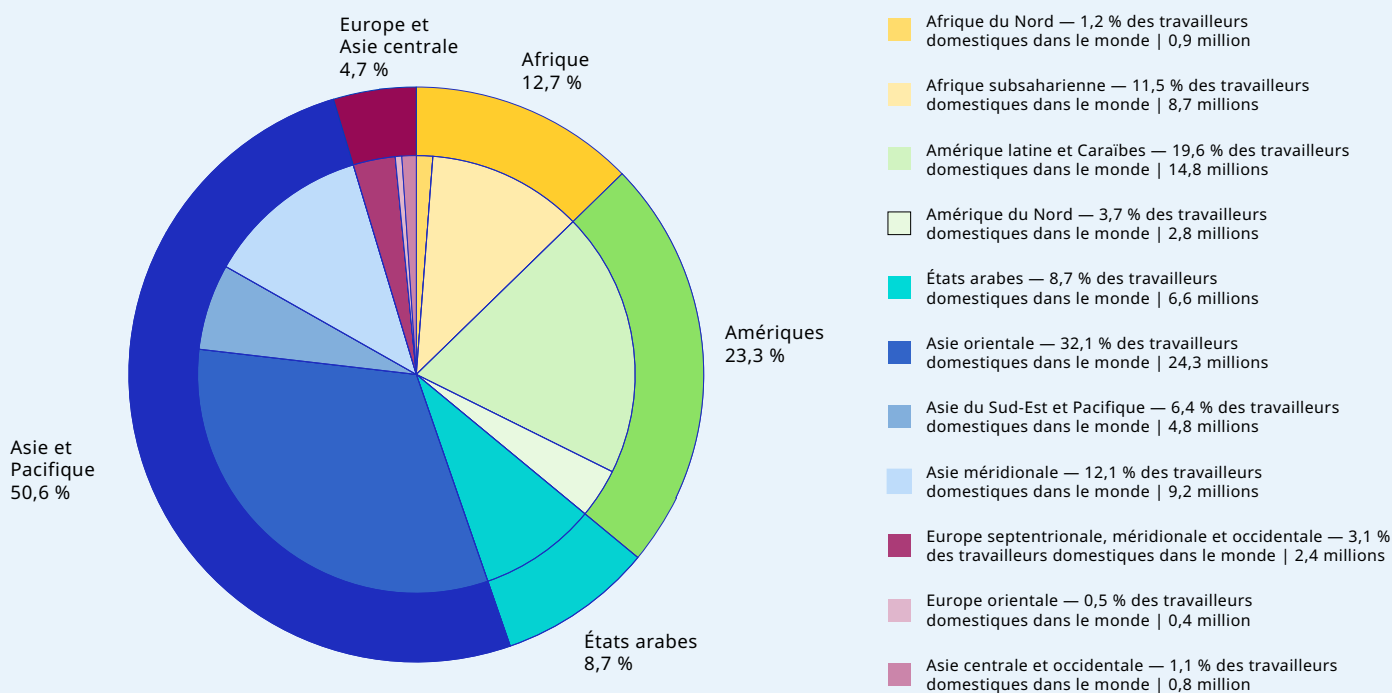
**Note:** Calculs du BIT. Voir la figure 1.1 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, 2021.*

- 1 Les estimations figurant dans le présent rapport sont basées sur la définition des «travailleurs domestiques» adoptée par la 20e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) en 2018, afin de s'aligner plus scrupuleusement sur la définition énoncée dans la convention n° 189. Cette définition statistique comprend: a) les salariés domestiques, c'est-à-dire tous les travailleurs directement engagés comme salariés par des ménages pour fournir à ceux-ci des services principalement destinés à la consommation des membres de ces ménages, quelle que soit la nature des services fournis; b) les travailleurs domestiques employés par des fournisseurs de services; et c) les fournisseurs de services domestiques dont la rémunération dépend d'un profit.
- 2 Dans le présent document, tous les travailleurs domestiques sont considérés comme des salariés, c'est-à-dire que la part du travail domestique est toujours exprimée en pourcentage du nombre de salariés (à l'exclusion des indépendants).

Les principaux employeurs de travailleurs domestiques au niveau mondial se situent dans la région Asie et Pacifique (où se concentrent 50 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques), ainsi que dans la région des Amériques (où se concentrent 23 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques). En revanche, l'Europe et l'Asie centrale emploient la plus faible proportion de travailleurs domestiques (4,7 pour cent). Le travail domestique constitue de loin la part la plus importante de l'emploi salarial total dans les États arabes, où les travailleurs domestiques représentent 14,8 pour

cent de l'ensemble des salariés. Les travailleurs domestiques représentent également une part considérable des salariés dans les régions Afrique (7,3 pour cent), Amérique latine et Caraïbes (8,4 pour cent), et Asie et Pacifique (4,6 pour cent). À l'inverse, ils ne représentent que 1 pour cent des salariés en Europe et en Asie centrale. Les travailleurs domestiques sont surreprésentés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, principalement car ce groupe de pays affiche le plus grand nombre d'employeurs de travailleurs domestiques et les niveaux d'inégalité les plus élevés.

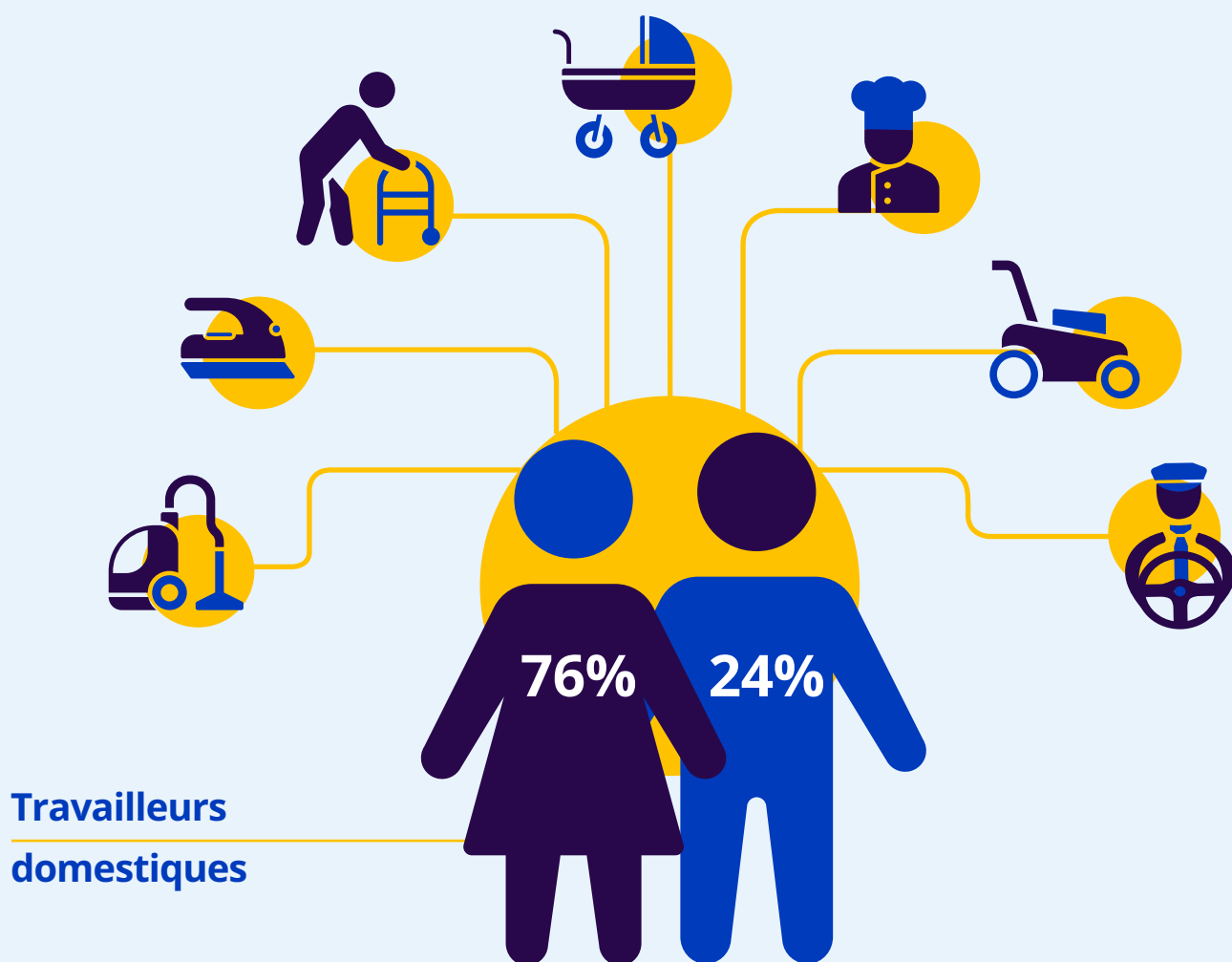
► **Figure 2. Répartition des travailleurs domestiques par sous-région, en % du nombre de travailleurs domestiques dans le monde, 2019**



**Note:** Calculs du BIT. Voir la figure 2.1 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

Le travail domestique est un secteur à dominante féminine, les femmes représentant 76,2 % des travailleurs domestiques. **Au niveau mondial, une femme salariée sur 12 occupe un emploi de travailleuse domestique.** Les femmes représentent plus de 80 pour cent du secteur dans les régions Amériques et Europe et Asie centrale, mais près d'un quart des travailleurs domestiques dans le monde sont des hommes.

**Les hommes représentent entre 40 et près de 65 pour cent des travailleurs domestiques dans certaines régions:** 63,4 pour cent dans les États arabes, 53 pour cent en Afrique du Nord et 42,6 pour cent en Asie du Sud. Néanmoins, ce secteur représente en général une source d'emplois bien moins importante pour les hommes, de fait, seuls 1,7 pour cent des hommes salariés occupent un emploi de travailleur domestique.



Il existe une discrimination assez nette entre les hommes et les femmes dans les emplois les plus typiques du travail domestique; à quelques exceptions près, les travailleuses domestiques sont des aides de ménage à domicile ou fournissent des soins directs à la personne, tandis que les travailleurs domestiques hommes sont plutôt engagés comme cuisiniers, chauffeurs, préposés à l'entretien des bâtiments ou agents de sécurité.

**La demande en matière de travail domestique dans le monde entier va continuer à augmenter,** notamment à la lumière de l'évolution démographique. La main-d'œuvre dans le secteur du travail domestique est susceptible de se maintenir du fait des inégalités de rémunération persistantes au sein des différents pays et entre ceux-ci, et de l'accès inégal à l'éducation et aux services de soins.

## ► 2.2. Formes d'emploi dans le travail domestique

Les travailleurs domestiques sont engagés pour effectuer diverses tâches dans un ménage privé et pour celui-ci, lesquelles peuvent également prendre différentes formes. Les travailleurs domestiques peuvent:

- travailler sur une base horaire, journalière ou mensuelle;
- loger ou non au sein du ménage où ils sont employés;
- être embauchés dans le cadre d'un contrat écrit ou non;
- être employés directement par un ou plusieurs ménages;
- être employés par un prestataire de services ou par son intermédiaire.

Les prestataires de services, qui peuvent inclure les agences d'emploi publiques et privées, y compris les plateformes numériques, jouent un rôle important dans le travail domestique. Les estimations mondiales fournies dans le présent rapport tiennent compte à la fois des travailleurs domestiques engagés directement par les ménages et de ceux engagés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire. S'il n'a pas été possible de produire des estimations pour chaque modalité de travail, les données au niveau national semblent indiquer que les prestataires de services tiennent une place centrale dans le marché du travail domestique. Par exemple, aux États-Unis d'Amérique, 57 pour cent des travailleurs domestiques ne sont pas employés directement par des ménages privés, mais le sont par l'intermédiaire de prestataires de services. En République dominicaine et en Équateur, on estime que la part des travailleurs domestiques employés par des prestataires de services ou par

leur intermédiaire s'élève à 18 et 21 pour cent, respectivement. En Zambie et au Sénégal, environ un quart des travailleurs domestiques seraient employés par des prestataires de services. Ces proportions sont encore plus élevées en Thaïlande (34 pour cent), au Cambodge (43 pour cent) et au Népal (51 pour cent). Dans l'Union européenne, 70 pour cent des travailleurs domestiques sont employés par des organisations publiques ou privées<sup>3,4</sup>.

Lorsqu'ils sont soumis à une réglementation appropriée, les prestataires de services contribuent activement au fonctionnement efficace et équitable des marchés du travail en mettant en correspondance les emplois disponibles et les travailleurs dûment qualifiés. Des inquiétudes ont toutefois été exprimées quant au rôle croissant d'agences d'emploi sans scrupules, d'intermédiaires de travail informels et d'autres opérateurs agissant en dehors du cadre légal et réglementaire. Par exemple, les travailleurs domestiques, et en particulier les travailleurs domestiques migrants, se trouvent souvent confrontés à la pratique de facturation d'honoraires illégaux pour le recrutement ou le placement (voir l'article 15 de la convention n° 189 et le paragraphe 23 de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011).

Les plateformes numériques qui fournissent des services domestiques par le biais d'un site web ou d'une application numérique sont également en plein essor. Après une période de faible croissance au cours des dix premières années du XXI<sup>e</sup> siècle, le nombre de plateformes numériques dans le secteur du travail domestique a été multiplié par 8 au niveau mondial, passant de 28 en 2010 à 229 en 2020.

3 Selon des estimations produites par la Commission européenne sur les services aux personnes et aux ménages.

4 En raison de la manière dont les travailleurs domestiques sont pris en compte dans les statistiques nationales des États arabes, il n'a pas été possible d'estimer le pourcentage de travailleurs domestiques employés par des prestataires de services ou par leur intermédiaire; cependant, il est évident que la plupart des travailleurs domestiques de la région sont placés par des agences de recrutement privées.

## ► 2.3. Un travail décent pour les travailleurs domestiques

La convention (n° 189) et la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, reconnaissent la valeur économique et sociale du travail domestique et appellent des mesures visant à remédier aux importants déficits en matière de travail

décent dans le secteur. En adoptant ces deux normes internationales en 2011, la Conférence internationale du Travail a délivré un message clair: les travailleurs domestiques ont droit, tout comme les autres travailleurs, à des conditions de travail et de vie décentes, en droit et dans la pratique.

### ► Encadré 1. Les composantes du travail décent

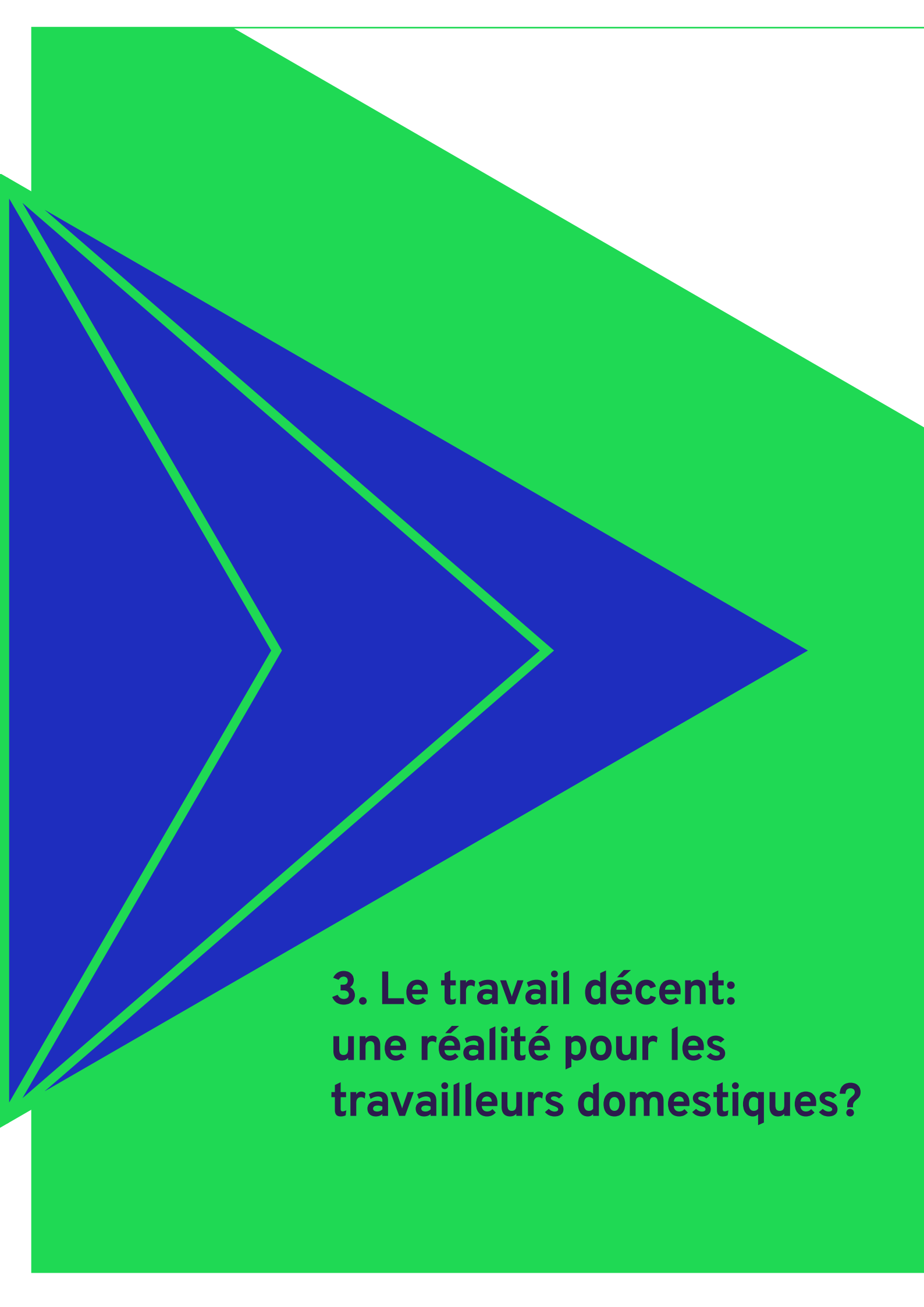
Le travail décent intègre les éléments suivants:

- sécurité au travail;
- rémunération adéquate;
- temps de travail décent;
- stabilité et sécurité de l'emploi;
- dialogue social;
- représentation des employeurs et des travailleurs;
- possibilités d'emploi;
- sécurité sociale;
- équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et personnelle;
- abolition du travail des enfants et du travail forcé;
- égalité des chances et de traitement.



Alors que toutes les normes internationales du travail existantes s'appliquent également aux travailleurs domestiques (sauf disposition contraire), les articles de la convention n° 189 complètent ces instruments par des normes spécifiques adaptées au secteur. Il est important de noter que la convention vise à parvenir à l'égalité de traitement entre les travailleurs

domestiques et les autres travailleurs en demandant aux États Membres de l'OIT d'assurer la protection du travail et la protection sociale des travailleurs domestiques dans des conditions non moins favorables que celles dont bénéficient les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne le temps de travail, le salaire, la sécurité sociale et l'accès à la justice.



### **3. Le travail décent: une réalité pour les travailleurs domestiques?**

Dix ans après l'adoption de la convention n° 189, le BIT a cherché à estimer dans quelle mesure les travailleurs domestiques bénéficiaient d'un travail décent, tant dans la législation que dans la pratique. Le critère principal permettant d'évaluer l'accès au travail décent est l'informalité, qui peut découler des situations suivantes:

1. exclusion du champ d'application des lois sur le travail et la sécurité sociale et/ou niveaux insuffisants de protection juridique;
2. mise en œuvre et application insuffisantes de la législation.

La présente section donnera tout d'abord une estimation du BIT concernant le pourcentage total de travailleurs domestiques ayant un emploi informel, indépendamment de la cause de l'informalité. On examinera ensuite plus en détail les deux causes de l'informalité mentionnées ci-dessus.

### ► 3.1. L'informalité dans le travail domestique

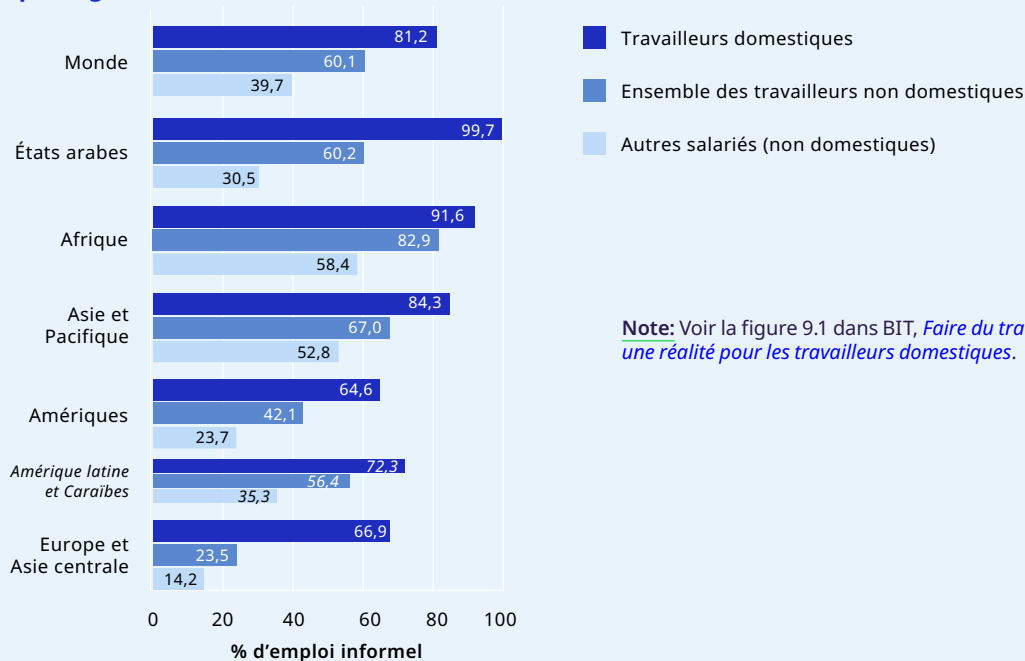
Malgré les responsabilités essentielles qu'ils endossent dans le cadre de leur travail, **huit travailleurs domestiques sur dix sont en situation d'emploi informel, et ne peuvent donc pas bénéficier d'une sécurité sociale.**

Le taux d'informalité tend à être plus élevé parmi les travailleurs domestiques que parmi les autres salariés, même dans les régions où les niveaux d'informalité sont globalement élevés, comme l'Afrique ou l'Asie et Pacifique. **Au niveau mondial, la part de l'emploi informel chez les travailleurs domestiques est deux fois**

**plus importante que chez les autres salariés.** Comme nous le verrons plus loin, l'emploi informel est aussi fortement corrélé aux salaires les plus bas et à des durées de travail très courtes ou très longues.

Les travailleuses domestiques sont davantage exposées à l'emploi informel que leurs homologues masculins dans 67 pour cent des pays examinés. Cependant, les hommes sont surreprésentés dans les États arabes et en Afrique, régions où le taux d'informalité des travailleurs domestiques est le plus élevé.

► Figure 3. Part de l'emploi informel parmi les travailleurs domestiques et les travailleurs non domestiques (%), par région, 2019



Note: Voir la figure 9.1 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.



► **Encadré 2. La sécurité sociale est un droit humain fondamental**

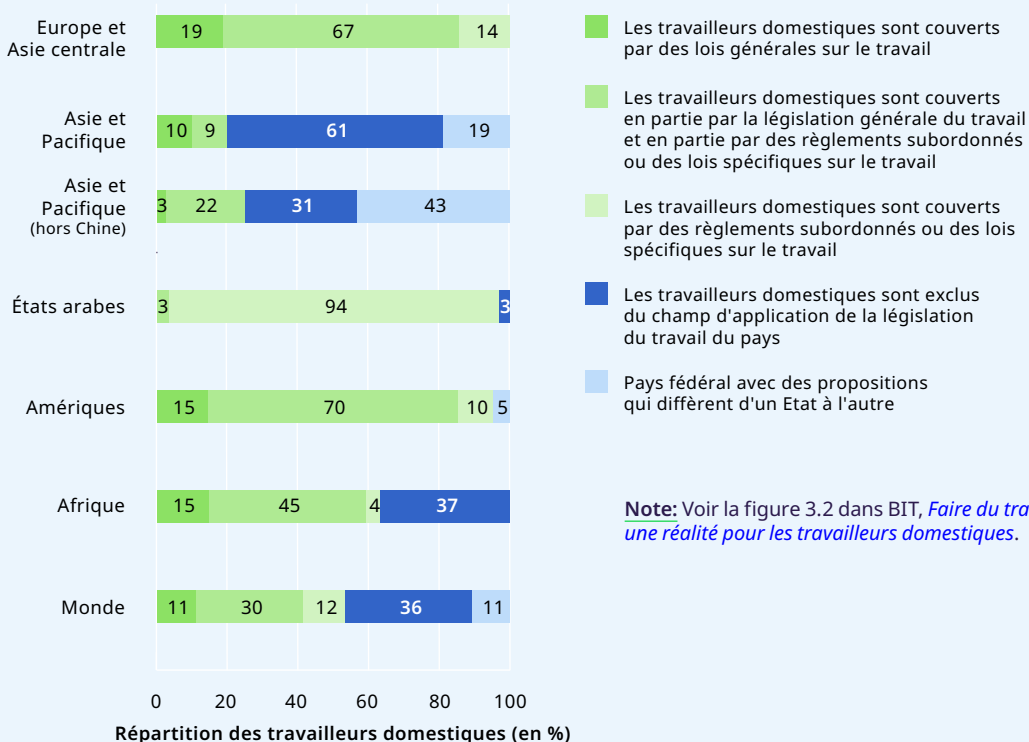
Des systèmes de sécurité sociale efficaces garantissent la sécurité du revenu et l'accès à la protection de la santé, et contribuent ce faisant à la prévention et à la réduction de la pauvreté et des inégalités ainsi qu'à la promotion de l'inclusion sociale et de la dignité humaine. A cette fin, ces systèmes fournissent des prestations, en espèces ou en nature, destinées à assurer l'accès aux soins médicaux et à des services de santé, ainsi que la sécurité du revenu tout au long de la vie. La protection sociale universelle est essentielle pour faire progresser la justice sociale, lutter contre les inégalités et promouvoir une croissance inclusive.

### 3.1.1. Étendue et niveau de la couverture par la législation du travail

Au niveau mondial, le travail domestique est reconnu dans la législation du travail de 95 des 108 pays examinés (88 pour cent), ce qui octroie une forme de reconnaissance juridique à plus de la moitié (53,4 pour cent) des travailleurs domestiques dans le monde. Dans ces pays, la législation nationale prévoit une forme de

reconnaissance dans le cadre de la loi générale du travail, de lois spécifiques ou de réglementations connexes sur le travail, ou d'une combinaison des deux<sup>5</sup>. Cependant, 36,1 pour cent des travailleurs domestiques restent totalement exclus de la législation nationale du travail (voir figure 4).

► **Figure 4. Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail, par région (%), 2020**



**Note:** Voir la figure 3.2 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

5 Plus précisément, 11,4 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts par des lois générales sur le travail, 11,8 pour cent sont couverts uniquement par des réglementations connexes ou des lois spécifiques sur le travail, et 30,2 pour cent sont couverts par une combinaison des deux.

Les travailleurs domestiques qui sont reconnus dans la législation sur le travail de façon générale peuvent toutefois être exclus de certaines dispositions juridiques, ou ne pas bénéficier d'un niveau de protection suffisant. Par exemple, **un pourcentage élevé de travailleurs domestiques continue d'être exclus de certaines dispositions** relatives à la limitation de la durée normale de travail hebdomadaire (48,9 pour cent), au repos hebdomadaire (37,3 pour cent) et à la rémunération des congés annuels (36,4 pour cent). Pour plus d'un-tiers de ces travailleurs (34,2 pour cent), la loi ne prévoit pas de salaire minimum, dans les pays où un tel salaire existe, et 50,1 pour cent d'entre eux n'ont aucun droit à la sécurité sociale garanti par la loi. **Un pourcentage faible mais non négligeable de travailleurs domestiques est couvert par des lois, bien que dans une mesure différente que les autres travailleurs**, notamment en ce qui concerne le temps de travail et les salaires (figure 5).

Le pourcentage de travailleurs domestiques protégés par la loi au même titre que les autres travailleurs est généralement inférieur au pourcentage de pays offrant une protection juridique sur un pied d'égalité, car certains des pays qui excluent les travailleurs domestiques du champ d'application de leur législation ou ne leur accorde pas une protection équivalente comptent également au nombre des principaux employeurs de travailleurs domestiques. Il convient donc de noter qu'un pourcentage élevé de pays octroie les mêmes droits aux travailleurs domestiques qu'aux autres travailleurs en matière de repos hebdomadaire (77,8 pour cent), de congé payé annuel (77,8 pour cent) et de congé de maternité (74,1 pour cent). Les pays prévoyant un salaire minimum supérieur ou égal à celui des autres travailleurs (64,8 pour cent) ou des prestations de maternité en espèces (68,5 pour cent) sont, pour leur part, moins nombreux. La moitié seulement des pays examinés accordent des droits égaux en ce qui concerne la durée normale de travail hebdomadaire.

Les travailleurs domestiques sont plus susceptibles de ne pas être couverts par la législation dans certaines régions. En Asie et dans le Pacifique, par exemple, 61,5 pour cent des travailleurs domestiques sont totalement exclus du champ d'application des lois du travail, chiffre qui atteint 94 pour cent dans les États arabes (où

ils ne sont couverts que par des réglementations connexes). En Afrique, 37 pour cent d'entre eux sont totalement exclus, mais un pourcentage élevé (45 pour cent) reste protégé par le droit du travail, bien que dans des conditions généralement moins favorables que celles qui sont prévues pour les autres travailleurs.

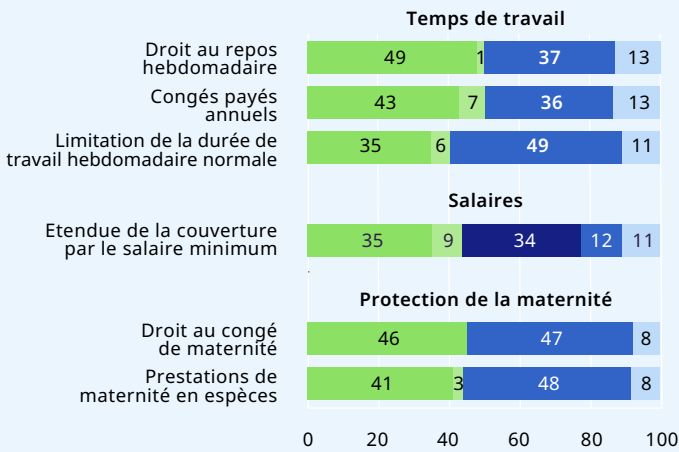
Les disparités régionales sont évidentes lorsqu'on examine chaque domaine d'action séparément (voir figure 5). Dans les États arabes et en Asie et Pacifique, les dispositions relatives au temps de travail, aux salaires et à la protection de la maternité ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques, ou sont moins favorables pour cette catégorie de travailleurs que pour les autres travailleurs. En revanche, dans les Amériques ainsi qu'en Europe et Asie centrale, la quasi-totalité des travailleurs domestiques sont couverts dans la plupart des domaines et bénéficient bien souvent de conditions qui ne sont pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

### 3.1.2. Étendue de la couverture par la loi sur la sécurité sociale, y compris la protection de la maternité

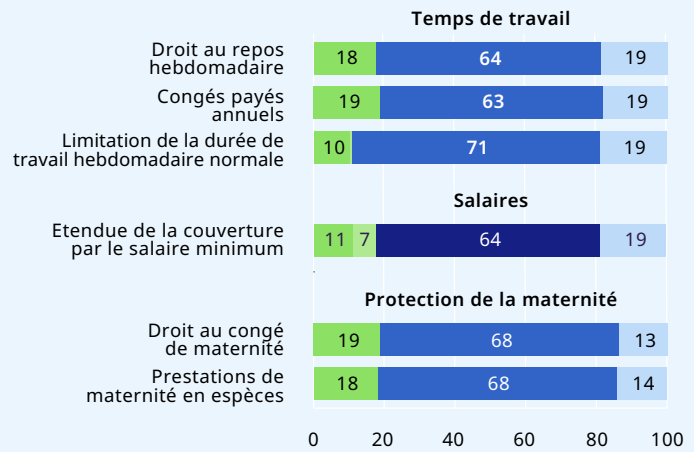
Les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale sont mondialement reconnues comme une référence essentielle pour la conception de systèmes de protection sociale robustes, durables et fondés sur des droits. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, porte sur les neuf risques sociaux qui constituent les neuf branches principales de la sécurité sociale: i) soins médicaux, ii) maladie, iii) chômage, iv) vieillesse, v) accidents du travail et maladies professionnelles, vi) responsabilités familiales, vii) maternité, viii) invalidité, et ix) prestations de survivants. Le BIT a constaté que dans 60,7 pour cent des 168 pays examinés, les travailleurs domestiques disposent d'une couverture dans au moins une branche de la sécurité sociale (figure 6, graphique A), ce qui signifie que près de la moitié des travailleurs domestiques dans le monde (49,9 pour cent) sont couverts dans au moins une branche de la sécurité sociale par la législation. Ce pourcentage est le

► **Figure 5. Pourcentage de travailleurs domestiques ayant des droits correspondant aux principales conditions de travail, par comparaison avec les autres travailleurs, 2020**

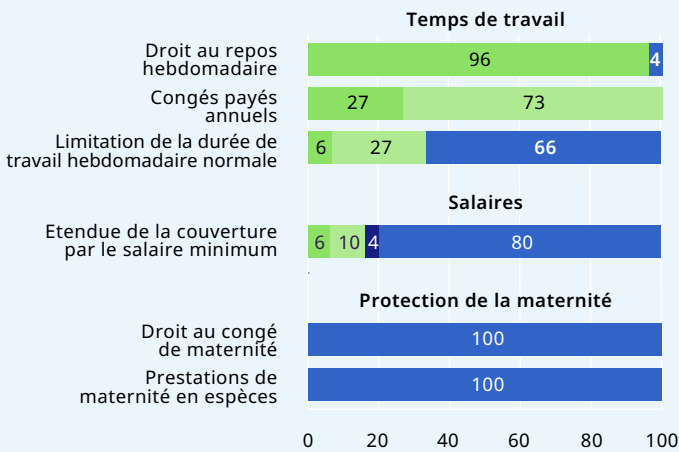
**Graphique A. Monde**



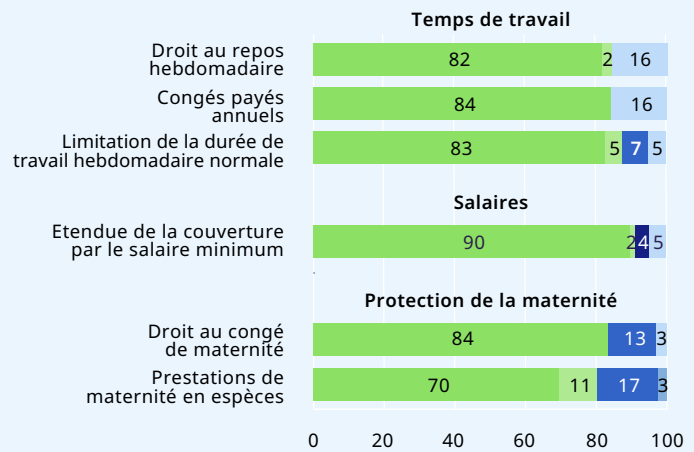
**Graphique B. Asie et Pacifique**



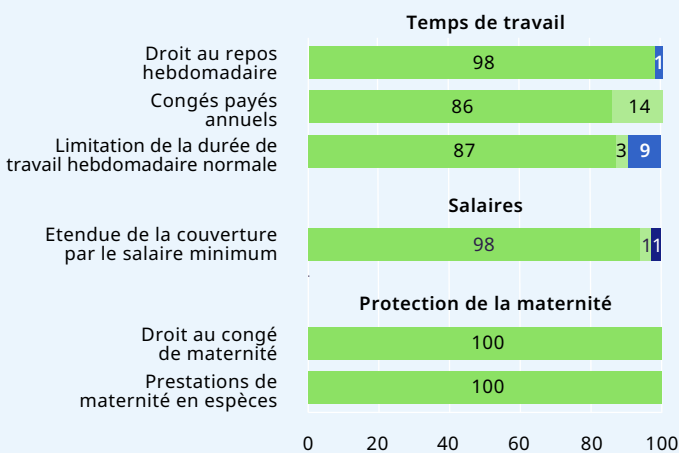
**Graphique C. États arabes**



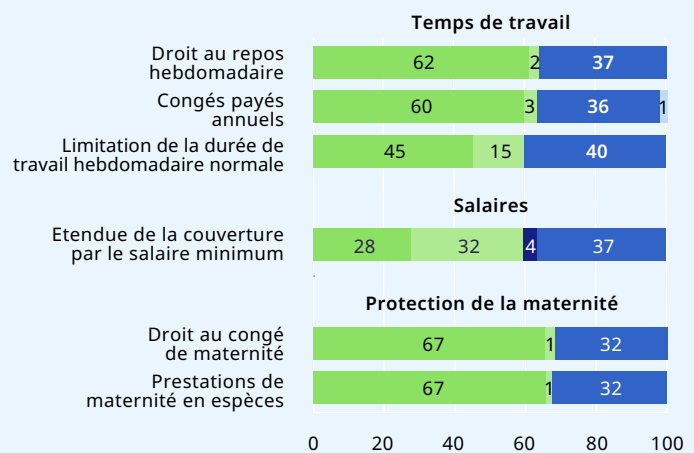
**Graphique D. Amériques**



**Graphique E. Europe et Asie centrale**



**Graphique F. Afrique**



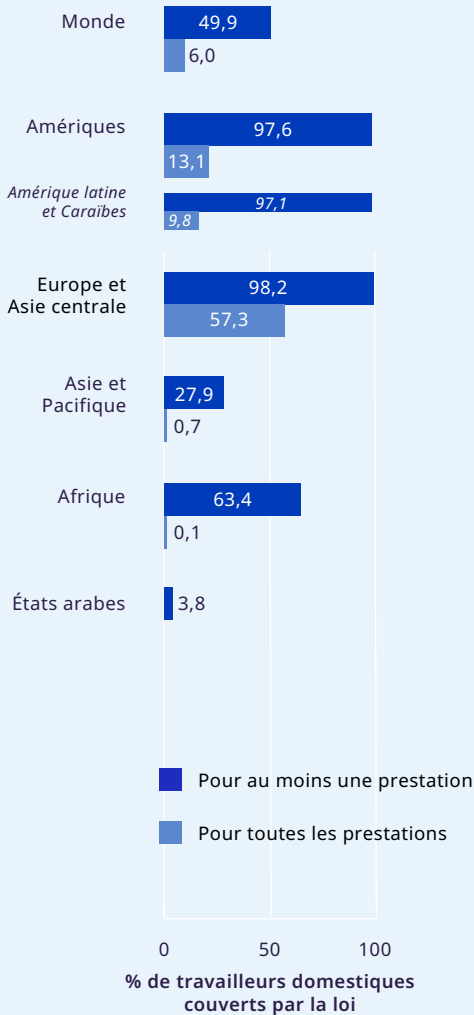
■ Droit équivalent à celui des autres travailleurs ou plus favorable
 ■ Droit moins favorable que celui des autres travailleurs
 ■ Pas de salaire minimum dans le pays
 ■ Aucun droit prévu pour les travailleurs domestiques
 ■ Renseignements non disponibles/pays fédéraux avec dispositions différant selon les Etats

**Note:** Basé sur les figures 4.2, 4.5, 4.8, 5.2, 5.5, 6.5 et 6.8 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

► **Figure 6. Pourcentage de travailleurs domestiques bénéficiant d'une couverture sociale prévue par la loi, 2020**

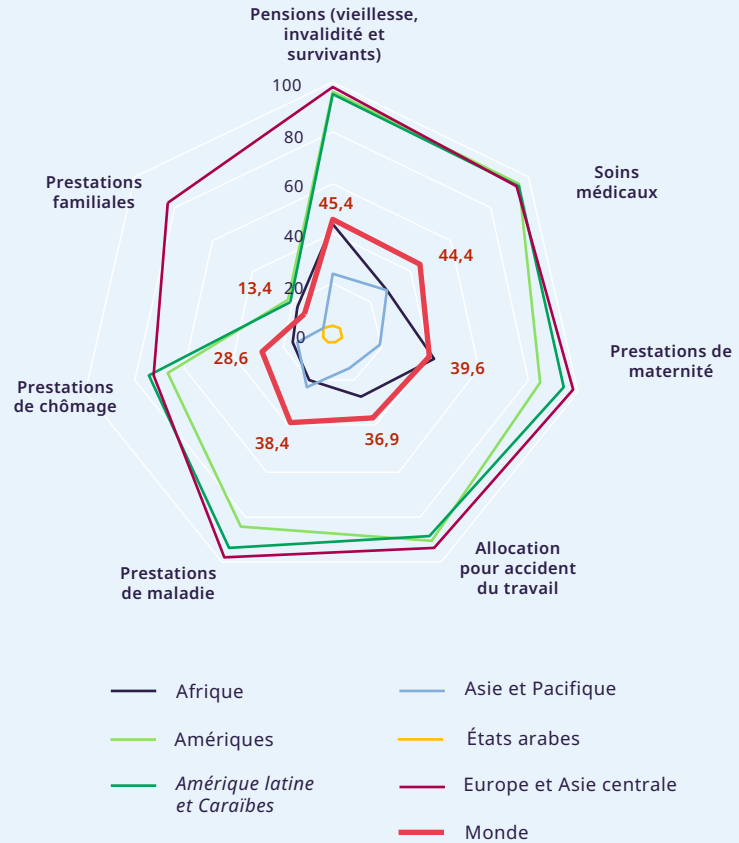
**Graphique A.**

Pourcentage de travailleurs domestiques couverts par la législation sur la sécurité sociale



**Graphique B.**

Pourcentage de travailleurs domestiques couverts par la législation, par domaine



**Note:** Voir les figures 6.1 et 6.3 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

plus élevé en Europe et en Asie centrale (98,2 pour cent), dans les Amériques (97,6 pour cent) et en Afrique (63,4 pour cent), et nettement inférieur en Asie et dans le Pacifique (27,9 pour cent) et dans les États arabes (3,8 pour cent). Comme le montre le graphique B de la figure 6 ci-après, la branche de la sécurité sociale dont bénéficient le plus souvent les travailleurs domestiques en vertu de la législation est l'accès aux régimes de retraite, qui concerne 45,4 pour cent des travailleurs domestiques. La branche de la sécurité sociale la plus rarement applicable est celle des prestations de chômage, qui ne sont accordées qu'à 28,6 pour cent des travailleurs domestiques.

Il convient d'accorder une attention particulière à l'absence de protection de la maternité pour les travailleuses domestiques, étant donné que la grande majorité des travailleurs domestiques dans le monde sont des femmes. En droit, une part importante des travailleuses domestiques sont exclues des dispositions relatives au congé de maternité (46,5 pour cent) et aux prestations de maternité en espèces (47,6 pour cent), et dans la pratique, elles sont encore plus nombreuses du fait de leur statut d'emploi informel. Le manque de soins médicaux et de mesures de prévention de la sécurité et santé au travail pendant la grossesse peuvent entraîner des risques graves pour la mère et l'enfant.

## ► 3.2. Conditions de travail réelles

La couverture légale est nécessaire, mais elle ne suffit pas à assurer des conditions de travail décentes. Même lorsqu'ils bénéficient, en droit, d'une protection sociale et de la protection de leurs conditions de travail, de nombreux travailleurs domestiques n'ont pas accès à une protection effective dans la pratique, en raison de déficits sur le plan de la mise en œuvre et de l'application des lois et réglementations applicables. La présente section décrit les conditions de travail réelles des travailleurs domestiques dans les domaines des salaires, du temps de travail, de la violence et du harcèlement, et de la sécurité et la santé au travail.

### 3.2.1. Salaires

Les travailleurs domestiques font partie des salariés les moins bien rémunérés, et lorsqu'ils occupent un emploi informel, ils ont un revenu nettement inférieur à celui des travailleurs domestiques ayant un emploi formel ou des autres salariés. Le faible niveau de salaire est souvent dû à l'absence d'un salaire minimum applicable aux travailleurs domestiques ou au non-respect des dispositions relatives au salaire minimum. Les travailleurs domestiques logés chez l'employeur sont particulièrement vulnérables, car leurs horaires de travail sont souvent très longs

et leur salaire mensuel se traduit par un taux horaire très faible. En outre, il est courant qu'ils reçoivent une partie de leur salaire en nature, ce qui réduit d'autant plus leur rémunération en espèces et accroît leur dépendance à l'égard du ménage employeur.

À l'échelle mondiale, les travailleurs domestiques gagnent 56,4 pour cent du salaire mensuel moyen des autres salariés. Les travailleuses domestiques ne touchent que la moitié du salaire mensuel moyen des autres salariés, contre 67,3 pour cent pour les travailleurs domestiques hommes. Les travailleurs domestiques informels gagnent 49 pour cent du salaire moyen des autres salariés et seulement 37,6 pour cent du salaire moyen des travailleurs formels. Ce dernier chiffre tombe à 35,1 pour cent pour les travailleuses domestiques en situation d'emploi informel.

Dans les pays à revenu élevé, les travailleurs domestiques gagnent 53 pour cent du salaire moyen, et environ la moitié d'entre eux travaillent moins de 35 heures par semaine. On pourrait estimer, pour cette raison, qu'ils sont les travailleurs domestiques les mieux payés à l'heure dans le monde, mais leurs salaires restent nettement inférieurs à ceux des autres salariés de ces pays. L'Afrique est la région dans laquelle les travailleurs domestiques gagnent le moins par rapport aux autres salariés.

#### ► Encadré 3. Le potentiel d'une couverture effective de l'ensemble des travailleurs domestiques par le salaire minimum

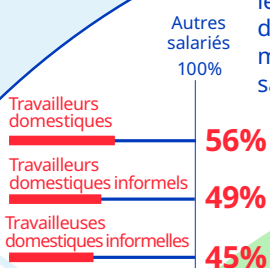
De nombreux pays ont pris des mesures pour que les travailleurs domestiques aient droit au même salaire minimum que les autres travailleurs. La mise en œuvre effective d'une disposition relative au salaire minimum peut favoriser la réduction des écarts de rémunération, des inégalités de salaire, des inégalités de revenu des ménages et de la pauvreté relative (des ménages), et contribuer ce faisant à la réalisation des cibles 1.2 et 10.1 des objectifs de développement durable (ODD).

Une simulation portant sur 39 pays a révélé que, dans la plupart des pays examinés, le plein respect des dispositions relatives au salaire minimum pourrait réduire l'écart de rémunération entre les travailleurs domestiques et les autres salariés, ainsi que les inégalités globales en matière de salaire et de revenu des ménages. Dans 10 pays, il contribuerait à réduire la pauvreté relative globale.

# Les conditions de travail des travailleurs domestiques

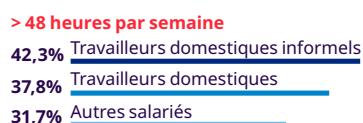
Les déficits de travail décent touchent tous les travailleurs domestiques, et en particulier ceux employés de manière informelle

← En moyenne, les travailleurs domestiques gagnent moins que les autres salariés...

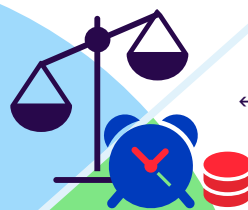


**Salaires**

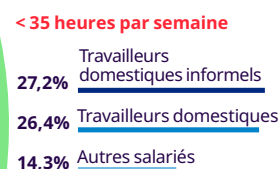
← ... travaillent dans certains cas durant de très longues heures...



**Nombre d'heures élevé**



← ... tandis que d'autres n'effectuent qu'un très faible nombre d'heures, ce qui tend à les exclure de la couverture légale sur la sécurité sociale



**Faible nombre d'heures**

← Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement



**Violence et harcèlement**

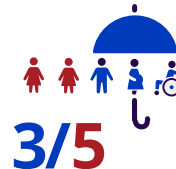
**Le cercle de vulnérabilité**

**Protection sociale**



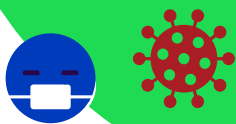
**1/5**

Autres salariés



**3/5**

**COVID-19**



← Les travailleurs domestiques sont parmi les plus touchés par les conséquences de la pandémie de COVID-19

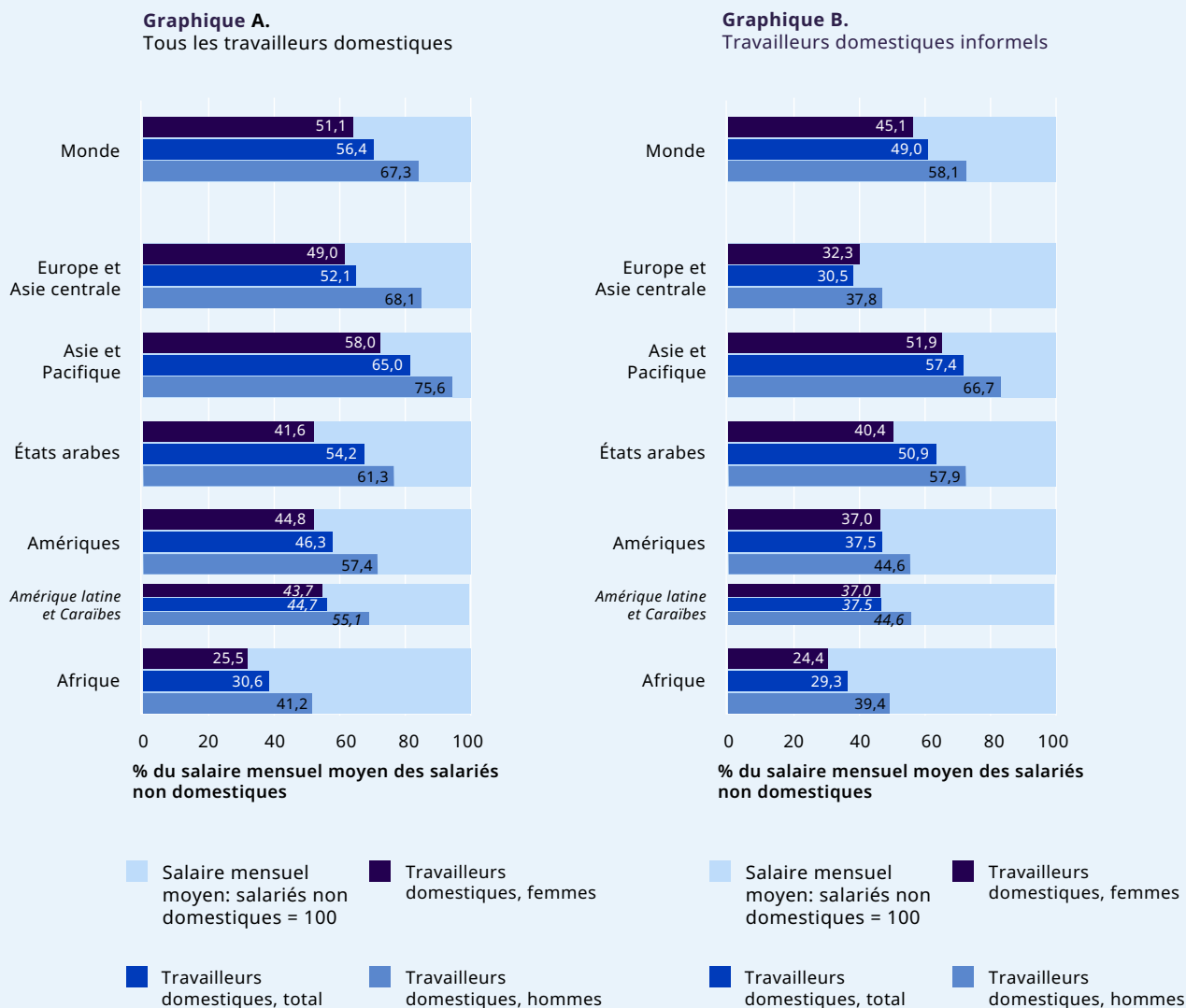
**SST sécurité et santé au travail**



← Les travailleurs domestiques sont confrontés à des risques chimiques, ergonomiques, physiques, psychosociaux et biologiques



► **Figure 7. Salaire mensuel moyen des travailleurs domestiques en pourcentage du salaire mensuel moyen des autres salariés, par région et par sexe, 2019**



**Note:** Calculs du BIT. Voir les figures 7.2 et 9.5, graphique A, dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

### 3.2.2. Temps de travail

Les travailleurs domestiques sont plus susceptibles de travailler en dehors des horaires hebdomadaires normaux et sur des durées bien plus courtes ou bien plus longues que les autres salariés. Au niveau mondial, 64 pour cent des travailleurs domestiques exercent leur emploi en dehors des «horaires normaux», contre 46 pour cent pour les autres salariés. Par rapport à leurs homologues salariés, les travailleurs domestiques plus susceptibles de faire des heures supplémentaires excessives (plus de 60 heures

par semaine) ou d'avoir des horaires très réduits (moins de 20 heures par semaine), et ce dans tous les pays, indépendamment du groupe de revenu. Les chiffres sont plus marqués pour les travailleurs domestiques informels (voir figure 8).

La plupart des travailleurs domestiques effectuent plus de 48 heures par semaine dans les États arabes (75 pour cent) et en Asie et dans le Pacifique (50 pour cent). Les longues heures de travail sont principalement associées au travail domestique assorti d'une résidence au domicile de l'employeur, qui est prédominant dans ces régions et souvent effectué par des migrants. En Europe

et en Asie centrale, la tendance est à la réduction du temps de travail: 28 pour cent des travailleurs domestiques travaillent moins de 20 heures, et 24 pour cent d'entre eux travaillent entre 25 et 34 heures. En Amérique latine et dans les Caraïbes, la tendance à effectuer un nombre "normal" d'heures est plus forte que dans les autres régions: 39,9 pour cent des travailleurs domestiques font entre 35 et 48 heures par semaine, et 47,9 pour cent d'entre eux travaillent moins de 35 heures. Ces chiffres semblent indiquer une tendance au respect de la législation du travail et à l'embauche de travailleurs domestiques à l'heure ou à la journée (ce qui laisse également supposer une réduction du nombre de travailleurs domestiques logés chez l'employeur).

Les durées de travail extrêmes, très courtes ou très longues, comportent toutes deux des risques importants. Les horaires réduits sont associés à des revenus faibles, incertains et instables, ce qui aggrave le déficit en matière de travail décent. Les travailleurs se soumettent souvent à des horaires excessifs en raison du faible salaire horaire, ce qui les pousse à travailler davantage pour subvenir à leurs besoins. Pour les travailleurs domestiques logés chez l'employeur, les longues journées de travail sont généralement liées à l'absence de disposition légale concernant la limite du temps de travail et à l'impossibilité d'accéder au salaire minimum. Le travail pendant de longues heures peut entraîner des déséquilibres entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des répercussions sur la santé des travailleurs, voire sur leur santé psychologique et physique.

### 3.2.3. Mauvaises conditions de travail: cause et conséquence de l'informalité

Les déficits en matière de travail décent sont bien souvent plus marqués chez les travailleurs domestiques informels. La corrélation entre l'emploi informel, d'une part, et le temps de travail et les salaires, d'autre part, est à double sens: les travailleurs domestiques ayant les temps de travail les plus courts et les plus longs, et les salaires les plus bas, sont généralement employés de manière informelle. Inversement, les travailleurs domestiques dans l'emploi informel ont des horaires de travail plus extrêmes (plus courts ou plus longs) que ceux des travailleurs domestiques formels, et leurs salaires sont moins élevés. Pour les travailleurs domestiques qui ont des horaires réduits ou sont faiblement rémunérés, l'informalité peut résulter du fait que le nombre d'heures de travail effectuées par ménage ou par semaine est inférieur aux seuils établis pour accéder à la sécurité sociale, ce qui les prive de fait de couverture (voir encadré 4). Les longues journées de travail et les bas salaires peuvent aussi être étroitement liés à l'informalité lorsque les limites légales applicables au temps de travail sont inadéquates ou insuffisantes et que les travailleurs n'ont pas droit à un salaire minimum, ou lorsque la mise en œuvre de ces lois, quand elles existent, est insuffisante.

#### ► Encadré 4. Le potentiel d'une application effective de la loi dans la pratique: seuils minimaux et autres conditions d'éligibilité

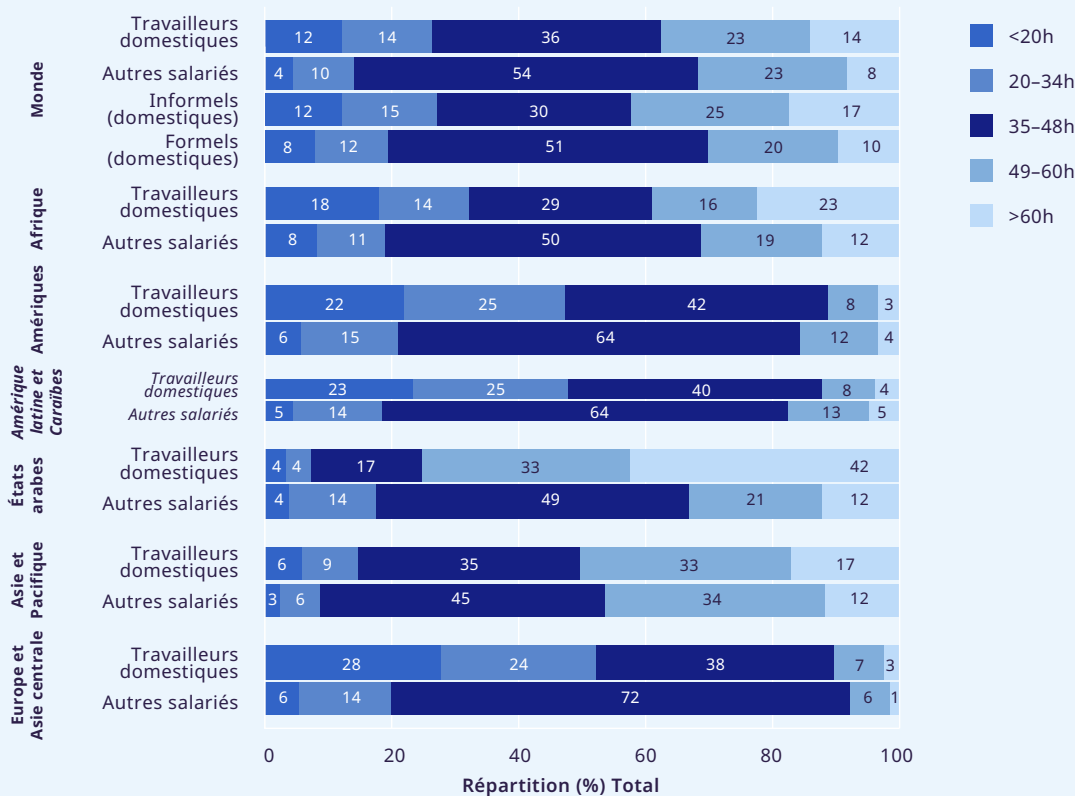
Les données montrent que des temps de travail réduits, parfois répartis entre plusieurs employeurs, peuvent conduire à l'informalité et partant, à l'impossibilité d'atteindre les seuils minimums en termes de nombre de jours ou d'heures de travail requis pour être éligible aux prestations de sécurité sociale. Compte tenu des heures de travail réellement effectuées par les travailleurs domestiques, la mise en place de seuils minimums inadaptés peut expliquer en partie la forte corrélation qui existe entre les horaires réduits et l'emploi informel, tant en Europe et en Asie centrale que dans les Amériques, où les travailleurs domestiques travaillant moins de 20 heures par semaine sont au moins deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi informel que leurs homologues effectuant 40 à 44 heures par semaine.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Voir la figure 9.4 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

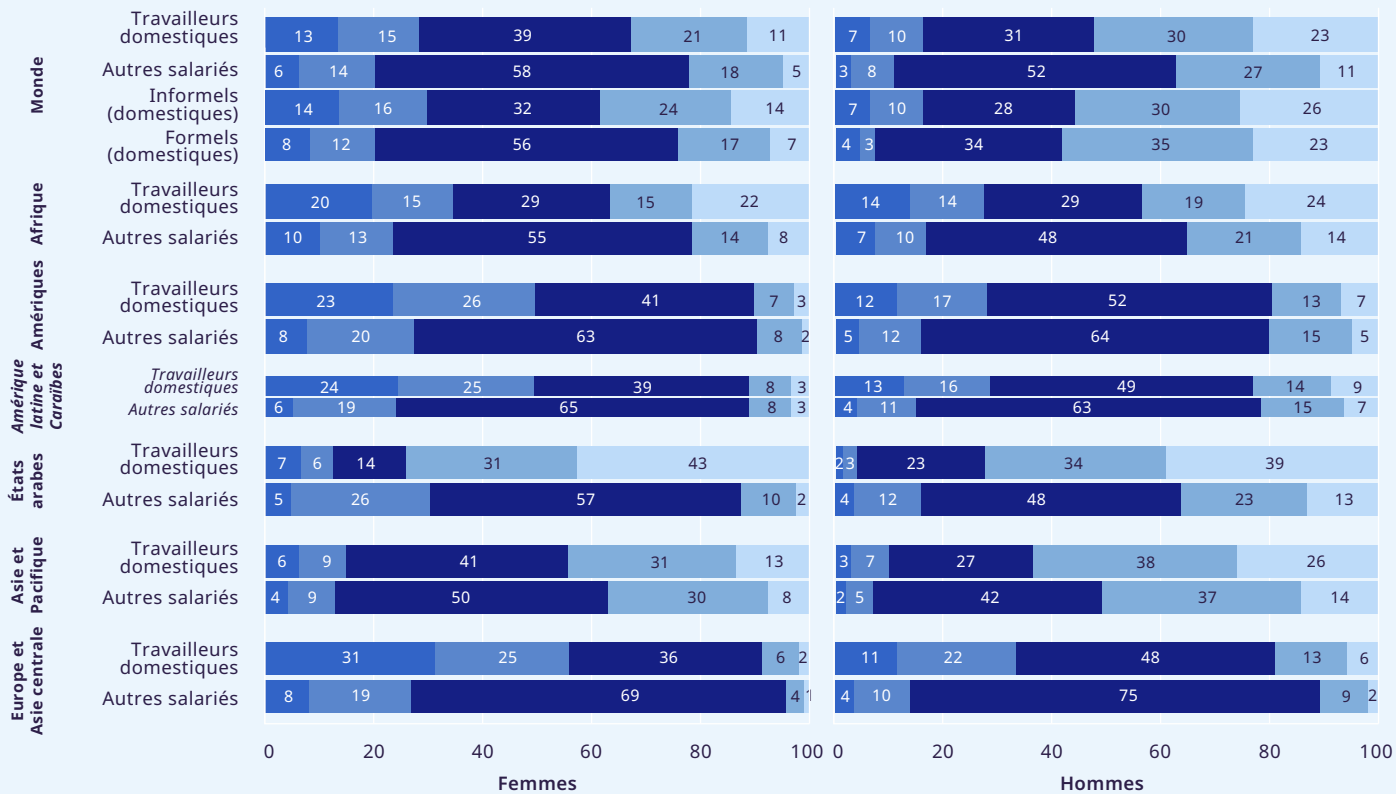


► **Figure 8. Répartition du temps de travail des travailleurs domestiques dans l'emploi formel et informel par rapport aux autres salariés, par sexe et par région (%), 2019**

**Graphique A. Total**



**Graphique B. Femmes et hommes**



**Note:** Calculs du BIT. Voir les figures 7.1 et 9.3 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

### ► 3.3. Sécurité et santé au travail<sup>6</sup>

---

Les travailleurs domestiques sont confrontés à des déficits de travail décent dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST); ils sont également plus vulnérables aux risques en matière de SST du fait des caractéristiques de leur travail, de la nature de leur lieu de travail et des caractéristiques spécifiques du secteur. Lorsqu'ils effectuent des tâches de nettoyage, les travailleurs domestiques sont généralement exposés à des produits chimiques dangereux tels que l'eau de Javel, l'ammoniaque, les insecticides, les colles et les médicaments, qui peuvent pénétrer dans le corps à travers la peau, par inhalation ou par ingestion, provoquant des effets immédiats tels que l'intoxication ou une allergie ou des effets sur le long terme tels que le cancer. Les travailleurs domestiques sont également confrontés à des risques physiques, comme le travail en hauteur, ainsi qu'à des risques ergonomiques liés aux tâches telles que le soulèvement, le déplacement ou la manipulation de charges lourdes et le maintien de postures répétitives (par exemple, rester debout pendant de longues heures), sans possibilité de partager ou d'échanger la charge de travail avec des collègues. En outre, les travailleurs domestiques travaillent souvent pour plusieurs ménages et à proximité immédiate des habitants des ménages au sein desquels ils travaillent, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux risques biologiques et aux maladies transmissibles, comme le virus du COVID-19 (voir encadré 5).

Ceux qui sont logés chez leur employeur sont par ailleurs davantage exposés à des risques tels qu'une durée de travail excessive, l'isolement sur le lieu de travail et l'exclusion sociale. Les travailleurs informels sont particulièrement vulnérables face aux risques en matière de SST, étant donné qu'ils n'ont accès ni aux soins médicaux ni à une protection sociale.

Les dispositions légales en matière de SST couvrent rarement le secteur du travail domestique. Dans certains cas, les travailleurs domestiques sont exclus de ces dispositions car ils sont exclus du champ d'application du droit du travail, mais dans d'autres, les travailleurs domestiques sont expressément exclus de la législation sur la SST. En l'absence de directives claires en matière de SST pour le secteur domestique et de prise en compte des particularités du secteur, il devient difficile de cibler les problèmes existants et de dénoncer les violations des droits. Certaines caractéristiques sociales et culturelles des travailleurs domestiques peuvent accroître leur exposition aux risques en matière de SST. Par exemple, il arrive que les travailleurs domestiques ne parlent ou ne lisent pas la langue du lieu où ils vivent et travaillent, ce qui est souvent le cas des travailleurs migrants et autochtones. Un faible taux d'alphabétisation peut aussi aggraver les difficultés d'accès à l'information sur les risques en matière de SST. En outre, il est rare que les travailleurs domestiques soient formés aux normes relatives à la SST.

---

6 Cette section est tirée de BIT, "Migrant Domestic Workers : Promoting Occupational Safety and Health" (Promouvoir la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques migrants), Série de recherches du Programme d'action mondial pour les travailleurs domestiques migrants et leurs familles, 2016.

### ► Encadré 5. Répercussions du COVID-19

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière le rôle essentiel des travailleurs domestiques, ainsi que l'état déplorable de leurs conditions de vie et de travail. Les répercussions de la pandémie ont été différentes selon que les travailleurs domestiques occupaient un emploi formel ou informel et qu'ils étaient logés ou non chez leur employeur, et selon les mesures de confinement adoptées dans chaque pays. Les travailleurs domestiques qui étaient en situation d'emploi informel ont été plus touchés que la plupart de leurs homologues.

Tout d'abord, les travailleurs domestiques avaient nettement plus de probabilité de perdre leur emploi. Une étude portant sur 20 pays a révélé qu'entre le dernier trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2020, le nombre de travailleurs domestiques a nettement diminué, et ce dans une plus grande mesure que dans les autres activités; il a chuté de 5 pour cent à environ 20 pour cent dans la plupart des pays européens examinés, de 25 pour cent à environ 50 pour cent dans les Amériques, et jusqu'à 70 pour cent au Pérou.

Parmi ceux qui ont conservé leur emploi, beaucoup ont vu leurs heures de travail réduites, ce qui a entraîné une diminution drastique du montant total des salaires perçus par l'ensemble des travailleurs domestiques, dont on estime qu'elle a été de 1,5 fois à 5 fois plus importante que pour les autres salariés.

Dans le même temps, les travailleurs domestiques logés chez l'employeur avaient plus de chances de conserver leur emploi, mais ils étaient confrontés à des journées de travail plus longues et plus intenses compte tenu de la fermeture des écoles et de l'intensification des tâches de nettoyage – bien souvent effectuées sans équipements de protection individuelle tels que des gants en caoutchouc et des masques. Dans certains cas extrêmes, il est arrivé que des travailleurs domestiques logés chez l'employeur soient licenciés et se retrouvent sans source de revenu ni logement, ce qui les a fortement exposés au risque de traite.

## ► 3.4. Violence et harcèlement

Les risques psychosociaux constituent un autre ensemble de risques en matière de SST auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques, les plus fréquents étant la violence et le harcèlement sous ses différentes formes, y compris la violence fondée sur le genre. La violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs domestiques sont un phénomène systématique, profondément ancré dans les schémas de la société et trop souvent considéré par les travailleurs domestiques comme des pratiques «normales», qui «font partie de leur vie» ou qui «font partie de leur culture» (Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), 2020, 34 et 37).

Les types de violence et de harcèlement les plus courants pour les travailleurs domestiques sur leur lieu de travail sont les pratiques financières abusives, la violence psychologique, les violences physiques et sexuelle, les agressions verbales et le manque d'accès à une alimentation convenable. Les brimades, la coercition, les atteintes à la vie privée et la rétention de salaire sont autant d'autres types de violence moins fréquents, mais tout aussi alarmants (FITD, 2020, 9).

Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement au travail du fait de la convergence de plusieurs facteurs: le travail s'effectue à huis clos, dans l'isolement et dans des environnements où les rapports de force sont profondément déséquilibrés. Lorsqu'ils sont dépendants de leur employeur, que ce soit sur le plan économique ou en raison de leur statut de migrant, les travailleurs domestiques sont plus susceptibles de supporter la violence et le harcèlement. L'absence de mécanismes de plainte et le manque d'occasions de s'organiser et d'exercer la liberté d'association les rend également plus vulnérables. Le fait qu'ils soient souvent exclus de la protection sociale et de la protection du travail et en situation

d'emploi informel exacerbe cette dépendance, puisqu'ils ne bénéficient pas d'assurance-chômage ni d'autres formes d'assurance sur lesquelles s'appuyer s'ils doivent quitter un employeur abusif. La mauvaise compréhension de la nature de la violence et du harcèlement et le manque de connaissances concernant leurs droits et de formation sur les normes de sécurité et de santé au travail aggravent la vulnérabilité des travailleurs domestiques. Certains facteurs liés au profil démographique des travailleurs domestiques contribuent également à accroître les risques, par exemple les opinions discriminatoires sur l'origine ethnique, la nationalité ou le statut migratoire du travailleur, les barrières linguistiques ou l'exclusion sociale.

► **Encadré 6. Lutter systématiquement contre la violence et le harcèlement**

La prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est intimement liée à l'éradication de la discrimination, à la promotion de l'égalité et à l'extension de la sécurité économique. Comme indiqué dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, il est important d'adopter une «approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre». Une protection juridique complète, l'accès à la justice, le renforcement des capacités et des activités de sensibilisation sont nécessaires pour lutter contre ce phénomène systématique dans le secteur du travail domestique.

Source: FITD, 2019, 37; BIT, 2019, 68.

The background features a large green triangle pointing right, with a blue triangle pointing left inside it. The blue triangle is outlined in green. The text is positioned in the lower right area of the green triangle.

## **4. Formaliser le travail domestique**

Comme on l'a vu, les déficits en matière de travail décent sont particulièrement marqués chez les travailleurs domestiques ayant un emploi informel, ce qui est le cas de la majorité d'entre eux. À l'inverse, l'emploi formel suppose non seulement que les travailleurs domestiques sont couverts par les lois sur le travail et la sécurité sociale, mais aussi que ces lois sont effectivement mises en œuvre et appliquées dans la pratique. La formalisation est à la fois un moyen et une condition nécessaire pour faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques.

Le présent chapitre décrit certaines étapes fondamentales de l'élaboration d'une stratégie visant à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Tout d'abord, la section 4.1 donne une estimation du nombre

de travailleurs domestiques étant en situation d'emploi informel pour les motifs suivants:

1. lacunes en matière de protection juridique (y compris les personnes ne bénéficiant d'aucune protection et celles bénéficiant d'une protection juridique différente de celle des autres travailleurs);
2. lacunes en matière de mise en œuvre des lois et des réglementations.

La section 4.2 présente ensuite des bonnes pratiques qui pourraient contribuer à l'élaboration de stratégies et d'interventions visant à:

3. étendre les lois sur le travail et la sécurité sociale, tout en garantissant des niveaux de protection adéquats, et
4. garantir la mise en œuvre et le respect de ces lois et réglementations.

## ► 4.1. Évaluer les causes de l'informalité



La formalisation du travail domestique doit passer par une analyse claire des causes de l’informalité, qui peut s’expliquer par l’une ou plusieurs des conditions suivantes:

1. Lacunes en matière de protection juridique:
  - exclusion du champs d’application des lois sur le travail et la sécurité sociale;
  - niveaux de protection insuffisants<sup>7</sup>
2. Lacunes en matière de mise en œuvre, y compris le non-respect de la législation.

Par conséquent, faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques suppose tout d’abord d’étendre les lois sur le travail et la sécurité sociale à ces travailleurs afin qu’ils puissent bénéficier d’une protection adéquate, et ensuite d’assurer la mise en œuvre effective de ces lois.

#### 4.1.1. Informalité et lacunes en matière de protection juridique

Parmi les travailleurs domestiques informels, 66 pour cent (soit 40,7 millions) sont dans l’emploi informel car ils sont exclus du champ d’application des lois sur le travail et la sécurité sociale. C’est le cas de la grande majorité des travailleurs domestiques dans les États arabes (96 pour cent) et en Asie et dans le Pacifique (86 pour cent). En Afrique, 61 pour cent des travailleurs domestiques ont un emploi informel car les lois du travail ne s’appliquent pas à leur activité.

Afin d’être considérés comme des travailleurs en emploi formel, les travailleurs domestiques doivent bénéficier de niveaux de protection adéquats. Si, dans le cadre du présent rapport, le niveau de protection n’a pas été évalué en tant que tel, le niveau de protection des travailleurs domestiques a néanmoins été comparé à celui des autres travailleurs, ce qui a permis de constater des écarts considérables. Dans certains pays, les travailleurs domestiques sont couverts par le droit du travail, mais le niveau de protection dont ils bénéficient n’est

pas équivalent à celui des autres travailleurs (voir section 3.1.1 ci-dessus). C’est notamment le cas de l’Afrique, où les travailleurs domestiques sont généralement couverts par le droit du travail, mais bénéficient de droits moins favorables que ceux des autres travailleurs. Par exemple, 53 pour cent des travailleurs domestiques ayant droit à un salaire minimum en Afrique touchent un montant inférieur à celui des autres salariés (voir figure 5, graphique F). Dans les États arabes, les travailleurs domestiques sont de plus en plus nombreux à avoir droit à un congé annuel rémunéré et à une limitation de la durée hebdomadaire normale du travail, mais dans des conditions systématiquement moins favorables que celles qui sont appliquées aux autres travailleurs (voir figure 5, graphique C).

#### 4.1.2. Informalité et lacunes en matière de mise en œuvre

Les travailleurs domestiques ne sont considérés comme des travailleurs en emploi formel que lorsqu’ils bénéficient d’une protection effective en matière de conditions de travail et de sécurité sociale et qu’ils peuvent effectivement exercer leurs droits et accéder à des prestations. Dans le monde, 20,7 millions de travailleurs domestiques informels (34 pour cent des travailleurs domestiques en situation d’emploi informel, ou 27 pour cent de l’ensemble des travailleurs domestiques) sont pleinement couverts par les lois sur le travail et la sécurité sociale, mais sont néanmoins en emploi informel parce qu’ils ne sont pas affiliés à la sécurité sociale ou que leurs employeurs ne versent pas de cotisations. Les lacunes en matière de mise en œuvre touchent particulièrement les travailleurs domestiques en Europe et en Asie centrale, ainsi qu’en Amérique latine et dans les Caraïbes. Dans ces régions, le non-respect des lois applicables se traduit par des taux d’informalité qui restent élevés (jusqu’à 66,9 pour cent et 72,3 pour cent des travailleurs domestiques, respectivement) bien que la plupart des travailleurs domestiques soient couverts par les lois sur la sécurité sociale<sup>8</sup> et le droit du travail<sup>9</sup>.

7 On peut estimer le nombre de personnes n’étant pas couvertes par les lois, mais il est difficile, pour des raisons méthodologiques, de mesurer le degré d’adéquation du niveau de protection. Toutefois, la section ci-après fournit des indications sur la manière d’évaluer les lacunes en termes de protection et sur les bonnes pratiques propres à combler ces lacunes.

8 Le pourcentage de travailleurs domestiques ayant droit à au moins une prestation sociale est de 98,2 dans la région Europe et Asie centrale, et de 97,1 dans la région Amérique latine et Caraïbes.

9 La totalité des travailleurs domestiques en Europe et en Asie centrale, et 99 pour cent d’entre eux en Amérique latine et dans les Caraïbes sont couverts, d’une façon ou d’une autre, par le droit du travail.

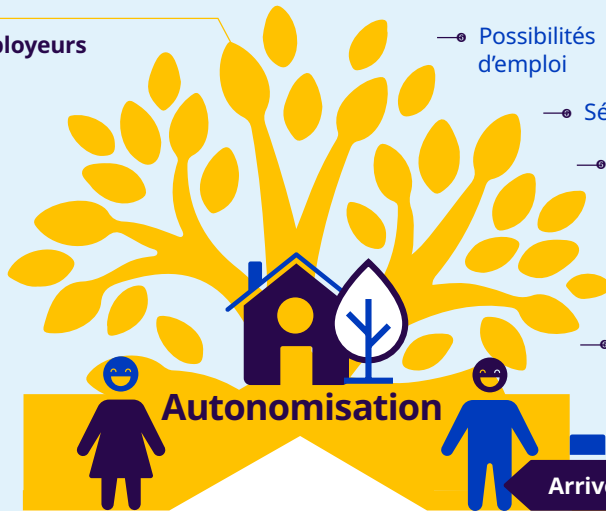
# Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques

## Dialogue social, représentation des employeurs et des travailleurs

- Sécurité du milieu de travail
- Gains adéquats
- Horaires décents
- Stabilité et sécurité du travail

## Possibilités d'emploi

- Sécurité sociale
- Capacité de concilier vie professionnelle, vie privée et vie familiale
- Abolition du travail des enfants et du travail forcé
- Égalité de chances et de traitement



14,2 millions

## Travail décent

← Les travailleurs domestiques ont accès à une protection effective

## Comblen les déficits de mise en œuvre

← Les travailleurs domestiques sont couverts par des lois insuffisamment mises en œuvre dans la pratique

20,7 millions

## Comblen les déficits de couverture légale

← Les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par les lois du travail ni par celles relatives à la sécurité sociale

40,7 millions

Veiller à assurer des niveaux de protection adéquats

Reconnaissance de la relation de travail

Dialogue social entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements

Départ



## ► 4.2. Comblers les lacunes: des exemples de bonnes pratiques dans le monde

---

### Le travail décent repose sur la mobilisation de tous

Pour garantir un travail décent aux travailleurs domestiques, il faut s'attaquer aux deux principales causes de l'informalité, en veillant à: 1) combler les lacunes en matière de protection juridique, tout en garantissant un niveau de protection adéquat; et 2) combler les lacunes en matière de mise en œuvre. La réalisation de cet objectif passera par la mise en place de plusieurs éléments, dont beaucoup ont déjà fait leurs preuves et sont actuellement appliqués par les gouvernements, les prestataires de services et les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi que par les ménages employeurs et les travailleurs domestiques eux-mêmes. La présente section fournit un certain nombre d'exemples de bonnes pratiques mises en œuvre par tous ces acteurs, les meilleurs résultats étant obtenus lorsque ceux-ci collaborent activement et agissent en complémentarité.

#### 4.2.1. Comblers les lacunes en matière de protection juridique

---

Les travailleurs domestiques devraient être couverts par les lois sur le travail et la sécurité sociale au même titre que les autres travailleurs. L'amélioration de cette couverture doit faire l'objet d'un processus continu, alimenté par le dialogue social, et en particulier par des consultations avec les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent.

#### Remédier à l'exclusion des travailleurs domestiques de la législation

Pour remédier à l'exclusion des travailleurs domestiques des lois sur le travail et la sécurité sociale, certains pays ont mené des réformes juridiques globales visant à combler les lacunes en matière de protection juridique soit en incluant ces travailleurs dans le code général du travail (par exemple, aux **Philippines** en 2013)<sup>10</sup>, soit en adoptant une loi du travail spécifique ou une réglementation spéciale sur le travail domestique (par exemple, en **Argentine** en 2013)<sup>11</sup>.

Dans d'autres pays, des lois ont été révisées pour faire en sorte que certaines dispositions s'appliquent aux travailleurs domestiques, afin d'étendre progressivement la protection. Cette mesure s'est avérée essentielle pour combler certaines des lacunes les plus flagrantes en matière de protection juridique, comme dans le domaine de la sécurité sociale. Par exemple, en **Thaïlande**<sup>12</sup>, un règlement ministériel adopté en 2012 a rendu la plupart des dispositions de la loi sur la protection du travail applicables aux travailleurs domestiques, à l'exception des règles relatives au salaire minimum et au nombre maximum d'heures de travail par jour. En ce qui concerne la sécurité sociale, en **Afrique du Sud**, les travailleurs domestiques sont désormais éligibles au Fonds d'assurance-chômage, qui fournit des prestations de chômage et de maternité. La mise en œuvre de la législation s'est accompagnée de l'attribution de ressources pour former et employer des inspecteurs du travail supplémentaires (BIT, 2016b; ONU-Femmes et CSI, 2013 ; Bamu-Chipunza, 2018).

10 Loi de la République n° 10361, aussi connue sous le nom de «loi sur les travailleurs domestiques» ou «Batas Kasambahay». Il convient de noter que dans ce pays, les travailleurs domestiques sont exclus des dispositions relatives au temps de travail et que les travailleurs domestiques ont le salaire minimum le plus bas de tous les groupes du secteur privé.

11 Loi sur les travailleurs dans les ménages privés (loi 26844, 2013).

12 Décision ministérielle n° 14, B.E. 2555 (2012), en vertu de la loi thaïlandaise sur la protection du travail.

### ► Encadré 7. Évolution de la couverture juridique depuis 2010

Après dix ans de mobilisation des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, on constate que les travailleurs domestiques sont couverts par davantage de lois et de politiques qu'en 2010. Les progrès les plus marquants concernent le temps de travail, en particulier les périodes de repos hebdomadaire.

Grâce à l'adoption de nouvelles lois, ou de lois modifiées, sur le temps de travail, davantage de travailleurs domestiques bénéficient d'une limitation de la durée hebdomadaire normale de travail ainsi que de garanties en matière de repos hebdomadaire et de congés rémunérés annuels. Depuis 2010, la part de travailleurs domestiques ayant des droits similaires ou égaux à ceux des autres travailleurs en matière de repos hebdomadaire a augmenté de 21 points de pourcentage; il en résulte qu'en 2020, 48,9 pour cent des travailleurs domestiques dans le monde bénéficiaient des mêmes droits que les autres travailleurs.

Le salaire minimum est la condition qui a le moins progressé. Une légère augmentation a toutefois été observée concernant le nombre de travailleurs domestiques ayant droit à un salaire minimum équivalent à celui des autres travailleurs et à recevoir la totalité du salaire minimum en espèces. En outre, on a constaté une augmentation du nombre de travailleuses domestiques ayant droit à un congé de maternité et à des prestations de maternité en espèces au moins équivalents à ceux accordés aux autres travailleuses.

### ► Figure 9. Augmentation à l'échelle mondiale du nombre de travailleurs domestiques couverts par la législation et les politiques du travail au même titre que les autres travailleurs (en points de pourcentage), 2010-2020

#### Augmentation à l'échelle mondiale en points de pourcentage, de 2010 à 2020

##### Couverture par des lois du travail générales et/ou spécifiques

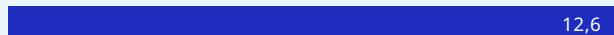


##### Temps de travail

Droit au repos hebdomadaire



Congés payés annuels



Limitation de la durée hebdomadaire normale de travail



##### Salaire minimum

Etendue de la couverture par le salaire minimum



Salaire minimum payé en espèces uniquement



##### Protection de la maternité

Droit au congé de maternité



Prestations de maternité en espèces



**Note:** voir les figures 3.3, 4.3, 4.6, 4.9, 5.3, 5.6 et 6.9 dans BIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

En ce qui concerne la SST, un décret adopté en **Espagne**<sup>13</sup> en septembre 2022 (entré en vigueur le 1er octobre 2022) garantit aux travailleurs domestiques le droit à une protection de la sécurité et de la santé équivalente à celle de tout autre salarié. Au **Portugal**<sup>14</sup>, la loi impose aux employeurs l'obligation de s'assurer que le lieu de travail, les outils, les produits et les procédés ne présentent pas de risque pour la santé du travailleur. Au **Guyana**<sup>15</sup>, la loi sur la SST vise expressément les travailleurs domestiques. Les dispositions en vigueur dans la **province pakistanaise du Pendjab**<sup>16</sup> prévoient que les employeurs de travailleurs domestiques doivent se conformer aux dispositions générales applicables en matière de SST.

Pour assurer la protection des travailleurs domestiques contre la violence et le harcèlement au travail, certains pays ont élargi la définition de la violence domestique au-delà de son sens premier, qui la restreignait aux relations familiales. Par exemple, en **Indonésie**<sup>17</sup>, les travailleurs domestiques logés chez l'employeur sont considérés comme des membres du ménage pour lequel ils travaillent et, à ce titre, ils sont protégés contre la violence physique, psychologique, sexuelle et économique. Au **Ghana**<sup>18</sup>, la loi sur la violence domestique interdit toute forme de violence et de harcèlement dans l'environnement domestique. La définition des relations domestiques comprend les travailleurs domestiques, lesquels sont par conséquent protégés par la loi.

Au cours de l'élaboration de ces lois sur le travail et la sécurité sociale, il convient de faire en sorte que leurs dispositions s'appliquent à tous les travailleurs domestiques. Même lorsque la loi prévoit en principe la protection des travailleurs domestiques, des seuils minimums mal adaptés à leurs modalités de travail habituelles peuvent entraîner leur exclusion. Pour surmonter ces obstacles, de nombreux pays ont pris des mesures visant à étendre la couverture juridique en supprimant ou en abaissant les seuils fixés par la loi en matière de nombre minimum d'heures de travail, de durée de l'emploi ou de rémunération.

Par exemple, l'**Uruguay**, la **Colombie**<sup>19</sup> et la **Belgique** ont étendu le champ d'application de la législation aux travailleurs domestiques en permettant à ceux qui travaillent à temps partiel ou qui ont plusieurs employeurs de s'inscrire à l'assurance sociale (Lexartza, Chaves et Carcedo 2016; Lebrun, à paraître). En 2013, en **Argentine**, la loi n° 26844 a été promulguée pour abroger le statut du service domestique de 1956 et assurer la couverture de tous les travailleurs domestiques, quels que soient le nombre d'heures travaillées ou le nombre de ménages employeurs.

### Garantir des niveaux de protection juridique adéquats

L'accès au travail décent passe par l'accès à des niveaux de protection suffisants. A cet égard, la convention n° 189 invite les États Membres de l'OIT à faire en sorte que les travailleurs domestiques jouissent de niveaux de protection sociale qui ne soient pas moins favorables que ceux applicables à l'ensemble des travailleurs. Dans bien des cas, néanmoins, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas des mêmes droits que les autres travailleurs (voir chapitre 3). Le dialogue social est l'un des moyens permettant de garantir un niveau de protection adéquat. En **Argentine**, par exemple, un organe national tripartite de négociation chargé de définir les niveaux de salaire et les conditions de travail a fait en sorte que le salaire minimum des travailleurs domestiques soit adapté aux besoins des travailleurs et des employeurs et à la situation des différentes régions du pays (Pereyra 2018).

Au **Brésil**, le Syndicat des travailleurs domestiques de la municipalité de São Paulo (STDMSPP) et le Syndicat des employeurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP) ont signé la première convention collective en 2017, qui a récemment été prorogée en 2021. La convention collective établit des salaires supérieurs au salaire minimum à l'échelle nationale, définit un salaire minimum journalier et mensuel afin d'assurer la protection adéquate des travailleurs domestiques concernés, et prévoit une grille de salaires pour les

13 Décret-loi royal n° 16/2022.

14 Décret-loi n° 235/92 sur le contrat de service domestique, article 26.

15 Loi sur la sécurité et la santé au travail, article 4(2).

16 La loi de 2019 sur les travailleurs domestiques du Pendjab (section 4) dispose que l'employeur doit garantir des conditions de travail et de sécurité et de santé au travail dignes.

17 Loi n° 23 de 2004 relative à l'éradication de la violence au sein du foyer, article 2.

18 Loi n° 732 de 2007, section 2(I)(i).

19 Signalé dans l'analyse des lacunes de l'OIT.

travailleurs domestiques logés chez l'employeur ainsi que des mesures visant à limiter le temps de travail (Acciari, 2021).

Les organisations de travailleurs ont été parmi les principaux promoteurs des réformes politiques au niveau national. Par exemple, leurs activités de sensibilisation ont été déterminantes au Paraguay et au Pérou, où les gouvernements ont fini par aligner le salaire minimum des travailleurs domestiques sur le salaire minimum national<sup>20</sup>.

Les organisations de travailleurs domestiques représentent les intérêts des travailleurs domestiques aux niveaux local, national, régional et mondial. Les facteurs qui entravent l'organisation des travailleurs domestiques sont, entre autres, le taux de rotation élevé dans l'emploi, le manque de temps disponible dû aux horaires de travail, les difficultés à joindre les travailleurs domestiques sur leur lieu de travail et le manque d'expérience de ces derniers en tant que dirigeants dû au fait que la plupart des travailleurs domestiques appartiennent à des groupes sociaux marginalisés. Malgré ces obstacles, dans de nombreux pays du monde, les travailleurs domestiques s'organisent et s'affilient à d'autres organisations, ou créent la leur. La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) fait désormais partie de l'UITA<sup>21</sup> et représente plus d'un demi-million de travailleurs domestiques par le biais de 78 affiliées dans 61 pays du monde entier. Aux États-Unis et en Amérique latine, des formations approfondies en matière d'encadrement ont aidé les travailleurs domestiques à fonder leurs propres organisations représentatives ainsi qu'à recruter des membres et à les conserver.

Bien qu'elles soient encore rares, de plus en plus d'organisations d'employeurs de travailleurs domestiques voient le jour. Lorsqu'elles existent, elles contribuent considérablement à la réalisation des objectifs du travail décent en représentant la voix collective des employeurs dans le dialogue social et en fournissant une assistance aux ménages dans la gestion de la relation d'emploi. Ces organisations ont également

favorisé l'établissement de passerelles entre les intérêts des travailleurs et des employeurs, ce qui a facilité la formulation conjointe de demandes d'investissements publics dans le travail domestique. À ce titre, les organisations d'employeurs œuvrent souvent à la formalisation du secteur dans le but de parvenir à de meilleurs arrangements, tant pour les travailleurs domestiques que pour les employeurs.

Des organisations telles que la FEPEM<sup>22</sup> en France ou Nuova Collaborazione en Italie ont été créées afin de représenter les ménages dans la négociation collective. En **Italie**, trois organisations d'employeurs nationales et deux locales s'assoient désormais à la table des négociations. Au **Brésil**, le SEDESP a été créé en 1989 afin de représenter les employeurs domestiques et d'offrir une assistance juridique en matière de relations de travail (Acciari, 2021). En 2015, l'Association des employeurs de travailleurs domestiques en **Zambie** (AEDWZ) a été fondée pour favoriser le dialogue social, diffuser des informations sur les droits et les devoirs des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, et contribuer au règlement des différends. En **Argentine** et en **Uruguay**, les organisations telles que SACRA et LACCU<sup>23</sup>, respectivement, qui étaient, à l'origine, des groupes de la société civile chargés de représenter les femmes au foyer, ont par la suite été amenées à représenter les employeurs dans le dialogue social (Pereyra, 2018).

Lorsque des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de leurs employeurs existent, les conditions sont réunies pour la négociation et la conclusion d'accords tripartites ou bipartites, y compris les conventions collectives. Les conventions collectives qui résultent de ces négociations aboutissent souvent à des salaires plus adaptés, à de meilleures conditions de travail et à des avantages pour les travailleurs domestiques, tout en établissant des pratiques qui vont dans le sens de la formalisation de l'emploi. En **Italie**, par exemple, la convention collective fixe les conditions de travail et d'emploi, définit le système de relations professionnelles dans le secteur et décrit une série de services relatifs à l'emploi et au bien-être des travailleurs

20 Selon la loi n° 6338/2019 du Paraguay modifiant la loi n° 5407/2015 sur les travailleurs domestiques, qui stipule que les travailleurs domestiques sont couverts par les taux généraux de salaire minimum, et selon la loi n° 31047/2020 du Pérou sur les travailleurs domestiques, article 6.

21 Union syndicale internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes.

22 Fédération des Particuliers Employeurs de France.

23 Sindicato de Amas de Casa de la Republica Argentina (Syndicat des femmes au foyer de la République argentine) et Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios (Ligue des femmes au foyer, des consommateurs et des usagers de l'Uruguay).

domestiques, tels que l'aide au recrutement, l'établissement de contrats de travail, le règlement des conflits du travail, ainsi que des services juridiques, fiscaux et autres services administratifs (De Luca, 2020). Les partenaires sociaux italiens ont également mis en place un fonds de soins de santé bipartite visant à garantir une couverture médicale suffisante aux travailleurs domestiques. Ce fonds a permis de financer les séjours hospitaliers et les périodes de quarantaine des travailleurs domestiques infectés par le COVID-19.

### 4.2.2. Comblent les lacunes en matière de mise en œuvre

Alors que les lacunes en matière de couverture par la législation se résorbent progressivement, il est tout aussi important de planifier la mise en œuvre de la législation, y compris la promotion du respect de la loi et son application. Au-delà du cadre juridique, de nombreux facteurs expliquent le recours à l'emploi informel. Les initiatives en faveur de la formalisation ont donc combiné des méthodes de facilitation et de dissuasion, qui peuvent être appliquées par un acteur ou plusieurs acteurs coordonnés. **Des ménages employeurs aux gouvernements, tous les acteurs sont en mesure de contribuer à faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques.** En effet, toutes les parties concernées par le travail domestique doivent associer leurs efforts en vue de renforcer l'application des lois en vigueur.

Comme le montrent un certain nombre de bonnes pratiques relevées à travers le monde, il est possible de réaliser cet objectif en veillant notamment à :

1. simplifier les procédures;
2. encourager l'emploi formel;
3. sensibiliser les travailleurs et les employeurs à leurs droits et devoirs;
4. promouvoir et assurer le respect des lois;
5. créer une culture du travail décent et du respect des lois.

### Simplifier les procédures

Pour se conformer aux obligations légales qui leur incombent, les travailleurs domestiques, les ménages qui les emploient et les prestataires de services doivent suivre certaines procédures, allant de la rédaction et la signature de contrats jusqu'au traitement de documents administratifs, qui peuvent parfois s'avérer difficiles à comprendre. Par conséquent, la simplification de ces procédures peut aider les ménages à formaliser la relation de travail.

Il est indispensable de faciliter les procédures d'inscription et de cotisation à la sécurité sociale, moyennant par exemple :

- la conception d'outils axés sur le comportement ou sur l'être humain;
- l'allègement des procédures administratives fastidieuses;
- la possibilité de s'inscrire et de verser des contributions à divers endroits;
- l'emploi des technologies numériques.

Au **Mexique**<sup>24</sup>, l'Institut mexicain de la sécurité sociale (IMSS) a mis en place un système d'enregistrement électronique pour faciliter l'immatriculation des travailleurs domestiques sur Internet ou à l'aide d'une application mobile. Ce système permet aux employeurs d'enregistrer et de payer rapidement et facilement les cotisations sociales de leurs employés de maison. Bien que le système ait été conçu à l'origine comme une mesure de promotion de la distanciation physique après le début de la pandémie de COVID-19, celui-ci a eu des retombées positives sur les taux d'immatriculation. L'IMSS a également établi que les travailleurs domestiques devraient disposer d'un seul compte sur lequel les divers employeurs pourraient verser leurs contributions, sans avoir à se coordonner entre eux.

Les organisations de travailleurs domestiques ont également conçu des outils pour faciliter l'accès aux informations. En **Argentine**, un syndicat de travailleurs domestiques (*Union Personal Auxiliar de Casas Particulares*) a mis au point une application mobile dotée d'un outil de calcul qui permet d'estimer le salaire hebdomadaire ou mensuel à partir du nombre d'heures

24 Sur la base des informations fournies par le bureau de l'OIT au Mexique et de l'Acuerdo número ACDO.AS2. HCT.220720/190.P.DIR.

travaillées indiquées par les travailleurs et les employeurs. Au **Brésil**, la Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENATRAD) a élaboré l'application «Laudelina» dans le but de fournir des informations et d'aider les travailleurs domestiques à calculer leurs cotisations de sécurité sociale. Au **Mexique**, l'association de travailleurs domestiques CACEH<sup>25</sup> a mis au point «Dignas», une application du même type.

Les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques ont également apporté leur soutien aux ménages pour les aider à s'orienter dans les procédures parfois complexes de déclaration de la relation de travail et d'immatriculation auprès de la sécurité sociale (voir section 4.2.2.4).

### Encourager l'emploi formel

De façon générale, les travailleurs domestiques et leurs employeurs sont plus susceptibles de privilégier l'emploi formel lorsque celui-ci est plus avantageux que l'emploi informel sur le plan financier. Les coûts financiers de l'emploi formel peuvent être réduits au moyen d'incitations fiscales telles que des allègements fiscaux ou des subventions. Au **Costa Rica**, par exemple, un pourcentage des cotisations de sécurité sociale versées par les travailleurs domestiques et leurs employeurs à l'Institut de sécurité sociale est subventionné par le gouvernement (BIT, 2016b). Des subventions similaires sont aussi allouées en **Türkiye** (BIT, 2016b). Un certain nombre de pays ont adopté différentes mesures incitatives, telles que la déduction fiscale des cotisations de l'employeur (**Finlande, France et Allemagne**) et la réduction des cotisations pour les employeurs ayant respecté les délais de paiement (**Équateur**) ou ayant recours au système des titres-services (**Belgique et France**) (BIT, 2016b). En **France**, la combinaison d'avantages fiscaux et de subventions directes aux ménages employeurs avec l'exonération des cotisations sociales pour les travailleurs domestiques a contribué à une diminution de 30 points de pourcentage du travail non déclaré entre 1996 et 2015.

Lorsque leur activité est bien réglementée, les prestataires de services peuvent également agir en tant que vecteurs de la formalisation (Fudge et Hobden, 2018). En **France** et en **Belgique**, par exemple, un ménage peut conclure un contrat de

service avec une entreprise privée responsable de la relation de travail avec le travailleur domestique, conformément aux lois sur le travail et la sécurité sociale.

### Sensibiliser les travailleurs et les employeurs à leurs droits et devoirs

Lorsque l'informalité est liée au fait que les travailleurs et les employeurs ne connaissent pas ou n'ont pas conscience de leurs obligations, les campagnes d'information peuvent constituer une première étape cruciale vers la promotion de l'emploi formel et du travail décent dans de nombreux domaines importants, tels que le temps de travail, les salaires, ou encore la violence et le harcèlement. Des campagnes de ce type ont été menées dans un certain nombre de pays dans le monde entier. En **Zambie**, par exemple, un programme de sensibilisation lancé en 2018 a visé les employeurs de travailleurs domestiques qui ignoraient leur obligation d'enregistrer leurs travailleurs domestiques auprès de l'Autorité nationale des régimes de retraite (NAPSA). En **Angola**<sup>26</sup>, depuis l'adoption d'une loi relative à sécurité sociale applicable aux travailleurs domestiques, la Direction provinciale de l'Administration publique, du Travail et de la Sécurité sociale a mené une campagne dans la province de Lunda Sul visant à affilier les travailleurs domestiques au système de sécurité sociale (*Portal de Angola*, 2017).

La technologie numérique peut également être employée à cette fin. Par exemple, l'**Italie** et l'**Uruguay** ont mis en place des services téléphoniques gratuits pour répondre aux questions liées à la protection sociale des travailleurs domestiques (BIT, 2016b). En **République sudafricaine**, la Commission pour la conciliation, la médiation et l'arbitrage a collaboré avec la Corporation sudafricaine de radiodiffusion pour mener, pendant six mois, une campagne radiophonique intitulée "*Make Your Rights Work for You*" ("Employez vos droits du travail"). Cette campagne visait à sensibiliser les travailleurs précaires, notamment les travailleurs domestiques, au sujet de leurs droits, des risques auxquels ils peuvent être confrontés et des démarches à suivre en cas de chômage, de discrimination ou de dépôt de plainte.

25 Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (Centre de soutien et de formation des travailleurs domestiques).

26 Voir le Décret présidentiel n° 155/16 du 9 août 2016.

Plusieurs gouvernements ont adopté des mesures pratiques afin de promouvoir le respect des directives en matière de SST, telles que l'élaboration de guides et de campagnes et la mise en place de formations. En 2017, le **Paraguay** a adopté un «Guide de la sécurité et de la santé au travail pour les travailleurs domestiques», rédigé avec l'assistance technique du BIT et le concours de représentants d'institutions compétentes en la matière<sup>27</sup>. Au **Mexique**, dans le but de renforcer les capacités des ménages employeurs et d'informer les travailleurs domestiques des risques qu'ils peuvent rencontrer, le Secrétaire au Travail et à la Promotion de l'emploi de la ville de Mexico (STYFE) a élaboré un protocole sur la SST destiné aux employeurs et aux travailleurs domestiques.

Des mesures ont également été prises pour mieux faire connaître les droits et les obligations concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Au **Paraguay**, la Direction de la Promotion du travail des femmes prodigue des conseils sur les droits des travailleuses, y compris les travailleuses domestiques. Entre autres sujets, elle fournit des informations sur la violence et le harcèlement et propose un service de médiation entre travailleurs domestiques et employeurs (Paraguay, MOLES, 2017, 25). En **Argentine**, un «Guide pour les travailleuses dans les ménages privés» a été élaboré pour donner des informations sur les mesures de prévention et sur les lignes d'assistance téléphonique disponibles pour signaler les cas de violence sexiste<sup>28</sup>. En juin 2011, l'**Indonésie** a mis en place la plateforme d'assistance gratuite "Hello TKI" pour venir en aide aux travailleurs migrants et à leurs familles à l'intérieur et à l'extérieur du pays. Au cours de la première année, cette plateforme a reçu près de 250 000 appels et courriels de travailleurs migrants, de membres de leur famille ou de personnes intéressées par un travail à l'étranger (Farbenblum, Paoletti et Taylor-Nicholson, 2013). En **Zambie** et à **Singapour**, les codes de conduite et les guides destinés aux employeurs condamnent expressément la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs

domestiques et prévoient des mesures correctives en cas de conduite répréhensible (BIT, 2020.; Singapour, MOM, sans date).

Les organisations de travailleurs et d'employeurs sont des acteurs essentiels pour favoriser la diffusion d'informations sur les droits et obligations juridiques auprès de leurs membres respectifs. Au **Mexique**, le Syndicat national des travailleurs domestiques et le CACEH ont mené en 2019 une campagne de sensibilisation qui s'est déroulée dans les parcs que les travailleurs domestiques fréquentent habituellement. La campagne visait à informer ces travailleurs de leurs droits et à les immatriculer auprès du système de sécurité sociale. Une campagne similaire a été menée par l'UPACP (Union Personal Auxiliar de Casas Particulares), le syndicat des travailleurs domestiques en **Argentine**. L'UPACP a mis en place des unités mobiles visant les quartiers à forte concentration d'employeurs de travailleurs domestiques afin d'informer les travailleurs domestiques et leurs employeurs sur leurs droits et leurs responsabilités et de leur fournir des renseignements sur les modalités d'inscription aux régimes de sécurité sociale. Entre 2018 et 2020, cette campagne a touché quelque 10 000 travailleurs domestiques et employeurs du secteur<sup>29</sup>.

Les organisations d'employeurs jouent un rôle indispensable dans la sensibilisation des travailleurs et des employeurs à leurs droits et devoirs. En **France**, la FEPEM a des bureaux dans tout le pays et a mis en place une ligne d'assistance téléphonique pour guider les employeurs de travailleurs domestiques dans la relation de travail et fournir des conseils juridiques. Rien que pour 2020, la ligne d'assistance téléphonique a répondu à près de 30 000 appels. En **Suède**, deux organisations (Almega et KFO) proposent une formation en gestion et en direction afin de renforcer la capacité des employeurs individuels à gérer leurs obligations dans le cadre des relations de travail et à améliorer leur connaissance de la législation applicable dans ce secteur.

27 CEACR, [Demande directe - Convention \(n° 189\) sur les travailleurs domestiques, 2011 - Paraguay](#), adoptée 2019, publiée 109e session, Conférence internationale du travail, 2021.

28 CEACR, [Demande directe - Convention \(n° 189\) sur les travailleurs domestiques, 2011 - Argentine](#), adoptée 2019, publiée 109e session, Conférence internationale du travail, 2021.

29 Données fournies par l'UPACP; document non publié en possession de l'auteur.

Dans certains pays, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont travaillé de concert pour sensibiliser le public. En **Argentine**, un guide destiné aux travailleurs et aux employeurs a été élaboré et diffusé aux formats papier et numérique par l'UPACP, le syndicat des travailleurs domestiques, et la SACRA, l'organisation des employeurs de travailleurs domestiques. Ensemble, ils ont distribué plus de 20 000 copies imprimées du guide aux employeurs et aux travailleurs domestiques pour la seule année 2018. La même année, par l'intermédiaire de l'UPACP, 70 000 autres travailleurs et employeurs (à parts à peu près égales) ont téléchargé la version numérique du guide. Le clip vidéo résumant le contenu du guide, produit par le même syndicat, a été visionné 100 000 fois par les travailleurs et 30 000 fois par les employeurs<sup>30</sup>. En **Uruguay**, un syndicat de travailleurs domestiques, une association d'employeurs, le bureau gouvernemental de la sécurité sociale et une université ont rédigé conjointement une brochure d'information sur les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs, qui est devenue un outil d'organisation essentiel pour le syndicat, notamment lors des séminaires qu'il tient dans tout le pays. En **Belgique**, les partenaires sociaux associés au système de titres-services

(Commission paritaire 322.01) ont conclu des accords visant à garantir, par l'intermédiaire des syndicats<sup>31</sup> et des entreprises agréées titres-services<sup>32</sup>, l'accès des travailleurs domestiques aux informations nécessaires sur les mesures de prévention et de protection en matière de SST.

Les prestataires de services tels que les agences, les plateformes numériques et les coopératives, qui interviennent dans la sélection des emplois, la facilitation des procédures d'immigration et le placement dans l'emploi, peuvent jouer un rôle décisif en ce qui concerne l'accès des travailleurs domestiques et des employeurs aux informations concernant leurs droits et leurs devoirs en matière de sécurité sociale (Fudge et Hobden, 2018). Les coopératives de travailleurs domestiques, telles que la Service Workers' Centre Cooperative à **Trinidad et Tobago** ou la National House Managers Cooperative en **République de Corée**, sont des acteurs déterminants pour la sensibilisation de leurs membres et des personnes auxquelles elles fournissent des services. La coopérative féminine "Si Se Puede/ We can do it !" à **New York**, aux **États-Unis**, aide non seulement les femmes migrantes à s'y retrouver dans le processus d'immigration, mais aussi à trouver un emploi dûment rémunéré.

30 Données fournies par l'UPACP; document non publié en possession de l'auteur.

31 CCT 25/08/2017, article 16.

32 "Accueil dans l'entreprise", Commission paritaire 322.01: CCT 25/08/2017, article 4.



## ► Encadré 8. Des conditions justes dès le départ: Faire du travail décent une réalité

### Le travail décent commence à la maison

Les principaux acteurs concernés par le travail domestique au quotidien - le travailleur, le ménage employeur et parfois le prestataire de services - ont un rôle déterminant à jouer pour faire du travail décent une réalité. Il est nécessaire de disposer de cadres juridiques applicables à la relation d'emploi, mais les parties de cette relation doivent aussi prendre des mesures spécifiques pour garantir l'application de ces lois. Tout en respectant leurs obligations légales, ces acteurs peuvent également contribuer à la réalisation des objectifs du travail décent en instaurant, entre autres, le respect mutuel, le dialogue et une communication claire.

L'un des éléments essentiels consiste à ce que tous les travailleurs connaissent leurs droits, en utilisant par exemple des outils en ligne ou en prenant part à des communautés (virtuelles ou réelles), des syndicats ou d'autres organisations. Il est important que les travailleurs domestiques migrants soient informés de la situation et des droits dans le pays de destination avant le départ, et entrent en contact avec des réseaux de soutien dans le pays de destination. Les syndicats ont contribué de façon cruciale à renforcer le pouvoir de négociation individuel des travailleurs domestiques en leur offrant une représentation collective, des informations et une assistance juridique.

Qu'ils engagent un travailleur domestique directement ou par l'intermédiaire d'un prestataire de services, les ménages doivent reconnaître leur rôle dans la relation de travail. Il arrive souvent que cet aspect fondamental soit négligé, car les travailleurs domestiques exercent leur emploi dans la sphère privée du ménage. Tous les employeurs doivent avoir connaissance des droits des travailleurs domestiques et honorer à tout moment leurs obligations légales. Les travailleurs domestiques devraient être **informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, et de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit** conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives (convention n° 189, article 7).

Les **feuilles de présence, les horaires de travail et les fiches de paie** sont aussi des outils importants pour aider les travailleurs domestiques et leurs employeurs à s'entendre sur les horaires de travail, les heures effectuées et le salaire versé, ainsi que pour contribuer à l'application des obligations légales, car ils constituent une trace écrite des conditions de travail réelles. Le contrôle du temps de travail des travailleurs domestiques suppose une compréhension claire de la distinction entre temps de travail, périodes de repos et périodes de disponibilité, ainsi qu'une **délimitation claire du début et de la fin du temps de travail**. Il est tout aussi important de veiller à ce que les travailleurs domestiques soient en mesure de disposer de leur temps libre comme ils l'entendent, y compris en quittant le foyer s'ils le souhaitent.

### Liste de contrôle du travail à domicile décent

- Informations sur les droits et les responsabilités (consultez les sources officielles et échangez avec des amis/membres de la famille).
- Dialogue (pour convenir des conditions, mais aussi pour maintenir une relation saine au cours de l'emploi).
- Contrat écrit.
- Documentation des conditions de travail à l'aide de feuilles de présence/relevés de tâches/fiches de paie.

### Garantir un recrutement équitable

La relation de travail entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs commence à prendre forme dès la phase de recrutement. Par conséquent, que les travailleurs domestiques soient embauchés directement par un ménage ou par un prestataire de services, ou par son intermédiaire, le travail décent doit également se traduire par un **recrutement équitable**. On entend généralement par là un recrutement effectué conformément à la législation, aux normes internationales du travail et aux droits de l'homme.

Le travail décent et le recrutement équitable des travailleurs domestiques doivent donc passer par une réglementation appropriée des prestataires de services (comme le soulignent le paragraphe 23 de la recommandation n° 201 et les Principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable). Ce cadre réglementaire devrait comprendre la politique sociale, la politique fiscale et la réglementation des entreprises, y compris en matière d'octroi de licence. Dans le cas des travailleurs domestiques migrants, il peut aussi inclure la politique d'immigration (Fudge et Hobden, 2018).

## Promouvoir et assurer le respect des lois

Une mise en œuvre effective doit s'appuyer sur une structure institutionnelle chargée de promouvoir et d'assurer le respect des lois. Au sein des gouvernements, cette fonction revient généralement aux inspections du travail, qui appliquent des mesures tant préventives que punitives. Toutefois, pour ce qui est du travail domestique, les inspections des domiciles privés ont soulevé des inquiétudes. Il n'en reste pas moins que de nombreux pays ont surmonté cette difficulté en définissant les conditions dans lesquelles les inspecteurs du travail sont autorisés à accéder au domicile privé, en adoptant d'autres méthodes d'inspection en dehors du ménage et en renforçant les capacités des services d'inspection.

Ainsi les inspections du travail ont-elles été mandatées pour effectuer des visites dans les ménages dans de nombreux pays, que ce soit pour répondre à des plaintes, pour donner des informations ou pour contrôler ponctuellement la conformité des pratiques. En **Uruguay**, une équipe chargée de promouvoir et d'assurer le respect de la législation dans le secteur du travail domestique a été créée au sein de l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale du ministère du Travail et de la Sécurité sociale. L'équipe d'inspection du travail domestique est habilitée à se rendre dans les ménages dont on suppose qu'ils emploient des travailleurs domestiques. Les inspecteurs peuvent interroger les travailleurs domestiques à la porte d'entrée des maisons et demander aux employeurs de fournir des justificatifs pour vérifier s'ils sont à jour de leurs obligations. Ces visites servent également à diffuser des informations sur les droits et les devoirs, et à identifier les cas d'abus. Les inspecteurs ne peuvent pas entrer librement dans les maisons (alors qu'ils peuvent entrer librement dans des locaux commerciaux), mais ils peuvent le faire sur ordonnance du tribunal (BIT, 2016b).

Certains pays ont investi dans la formation d'inspecteurs du travail spécialisés dans le travail domestique afin de mieux cerner et traiter les cas de non-conformité ou d'abus. C'est le cas de l'équipe d'inspection du travail domestique

susmentionnée en **Uruguay**. En **République-Unie de Tanzanie** (continentale uniquement), en 2015, 31 agents et inspecteurs du travail ont suivi une formation du BIT sur l'inspection dans le secteur du travail domestique. En outre, le Syndicat des travailleurs domestiques tanzaniens coopère avec les agences de placement pour demander aux employeurs de signer un contrat autorisant le syndicat à se rendre sur les lieux de travail et à contrôler les conditions de travail, y compris en matière de SST (BIT, 2015a, 37-38).

L'utilisation de documents pouvant attester de la relation d'emploi et des conditions de travail favorise l'application des réglementations en matière de travail et de sécurité sociale. Aux **États-Unis**, la réglementation a établi que les employeurs peuvent exiger des travailleurs domestiques logés dans le ménage qu'ils consignent les heures effectuées et les salaires reçus, et les remettent à l'employeur, ce dernier étant chargé de conserver ces registres pendant trois ans en cas d'éventuel contrôle par les représentants du département du Travail. Les directives disposent que l'employeur et le travailleur doivent parvenir à un accord concernant les pauses repas, les périodes de repos nocturne et les périodes en dehors des heures de travail, en précisant que la durée de ces périodes doit être suffisante pour permettre aux travailleurs de disposer effectivement de ce temps. Si la période de repos est interrompue, elle doit être comptabilisée comme du temps de travail (Etats-Unis, DOL 2013).

Les prestataires de services, lorsqu'ils sont réglementés de manière appropriée, peuvent également contribuer à promouvoir le respect de la législation au moment de l'embauche ou du placement des travailleurs domestiques. En **Zambie**, les agences intermédiaires utilisent un code de conduite élaboré par un groupe de travail technique tripartite au moment de l'embauche, ce qui permet d'obtenir des salaires bien supérieurs au salaire minimum légal ainsi qu'à un meilleur niveau de conformité, malgré l'absence d'application systématique de la législation (Fédération des employeurs de Zambie, 2011). Au **Ghana**, les agences de recrutement agréées exigent des employeurs de travailleurs domestiques qu'ils s'engagent dans une relation de travail formelle avec le travailleur.

Les organisations de travailleurs et d'employeurs contribuent chacune à promouvoir le respect des lois. Outre les initiatives en matière de sensibilisation (voir ci-dessus), les organisations de travailleurs contribuent à repérer les cas d'abus et permettent aux travailleurs d'accéder à des conseils juridiques et à un soutien dans le cadre de la résolution de conflits.

Les organisations d'employeurs de travailleurs domestiques favorisent le travail décent et l'emploi formel en proposant des services administratifs, juridiques et de régularisation, qui renforcent la capacité des employeurs individuels à remplir leurs obligations légales et à offrir des conditions de travail décentes aux travailleurs qu'ils emploient. Les organisations d'employeurs de la **Belgique**, du **Brésil**, de la **France**, de l'**Italie** et de l'**Uruguay** offrent toutes un soutien administratif ainsi que des conseils en matière fiscale et contractuelle, et fournissent des modèles de contrats de travail et des guides

destinés aux employeurs. Dans l'État de São Paulo, au Brésil, l'organisation d'employeurs SEDESP, fondée en 1989, aide ses membres à calculer les coûts salariaux et les contributions fiscales, et leur apporte des conseils concernant leurs obligations contractuelles (Acciari, 2021). L'association DOMINA<sup>33</sup> en Italie a des bureaux dans presque toutes les régions du pays et aide ses membres à établir des contrats conformes aux dispositions de la convention collective, ainsi qu'à gérer leurs dépenses salariales et leurs cotisations sociales. Des efforts bipartites peuvent également contribuer à faire respecter les dispositions légales. Par exemple, en **Uruguay**, la collaboration entre un syndicat de travailleurs domestiques, une association d'employeurs, le bureau gouvernemental de sécurité sociale et une université a permis de proposer une assistance juridique complète et gratuite aux travailleurs domestiques et à leurs employeurs.

#### ► **Encadré 9. Encourager la professionnalisation dans le secteur du travail domestique**

Lorsque les mesures visant à professionnaliser le travail domestique ont débouché sur des emplois formels et décents, plusieurs conditions avaient été remplies:

- soutien des formations par une institution publique, un syndicat ou une coopérative;
- formation de qualité répondant aux besoins des ménages;
- respect des normes de travail applicables garanti par des contrats écrits.

Il a été observé que les instituts de formation, qu'ils soient gérés par des syndicats de travailleurs domestiques ou par des centres publics de formation professionnelle, faisaient également office de plateformes d'embauche pour les employeurs. Lorsque les ménages s'adressent à un institut de formation pour engager un travailleur domestique formé, il leur est demandé de signer un contrat qui stipule des conditions d'emploi conformes au droit du travail. En **Argentine**, un institut de formation géré par un syndicat a formé 30 000 travailleurs domestiques à ce jour. À **Hong Kong (Chine)**, le Hong Kong Domestic Workers General Union, syndicat de travailleurs domestiques, affilié à la Hong Kong Confederation of Trade Unions (CTUTC), déploie un programme de formation professionnelle destiné aux travailleurs domestiques locaux et financé par le gouvernement, qui affiche le taux de placement le plus haut, bien que les travailleurs certifiés par cet organisme exigent des salaires plus élevés que les autres.

Source: BIT, 2015b.

33 Associazione Nazionale Famiglie Datori di Lavoro Domestico (Association nationale des ménages employeurs dans le secteur du travail domestique).

Des efforts bipartites permettent également de promouvoir le respect de la législation, notamment en prévenant et en traitant les différends ou les conflits. Au **Qatar**, un comité bipartite (ou mixte) de gestion de la main-d'œuvre a été créé par Qatar Manpower Solutions Co. (WISA), une entreprise publique fondée en avril 2019 pour répondre aux besoins croissants des ménages en matière de travail domestique à temps partiel, sans logement et à caractère urgent. Composées d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de la direction, les commissions mixtes comme celle de WISA contribuent largement, par le biais du dialogue social, à l'amélioration des relations de travail ainsi qu'à la prévention et au traitement des conflits, et favorisent l'efficacité organisationnelle et le bien-être des travailleurs.

### Créer une culture du travail décent et du respect des lois

Les taux élevés d'informalité dans le secteur, même dans les pays disposant de lois claires sur le travail et la sécurité sociale, suggèrent que la pratique sociale délétère de non-respect de la législation est courante dans le domaine du travail domestique. Les bonnes pratiques mentionnées ci-dessus sont autant de moyens possibles d'améliorer la conformité, mais ces efforts donneront de meilleurs résultats en présence d'une culture du respect des lois. Toute évolution vers le respect des normes dépend de la confiance que placent les citoyens dans les institutions qui encouragent la formalisation. Bâtir cette confiance suppose de modifier l'environnement politique afin que les institutions prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte que la formalisation débouche sur des avantages effectifs. Ces mesures doivent notamment viser à améliorer la responsabilité, l'efficacité et la transparence des institutions et à fournir des niveaux de prestations adéquats. De telles conditions préalables sont fondamentales non seulement pour améliorer le regard des citoyens sur le caractère équitable des institutions et pour inciter les travailleurs domestiques et les employeurs à se tourner vers l'emploi formel, mais aussi pour jeter les bases d'une formalisation durable.

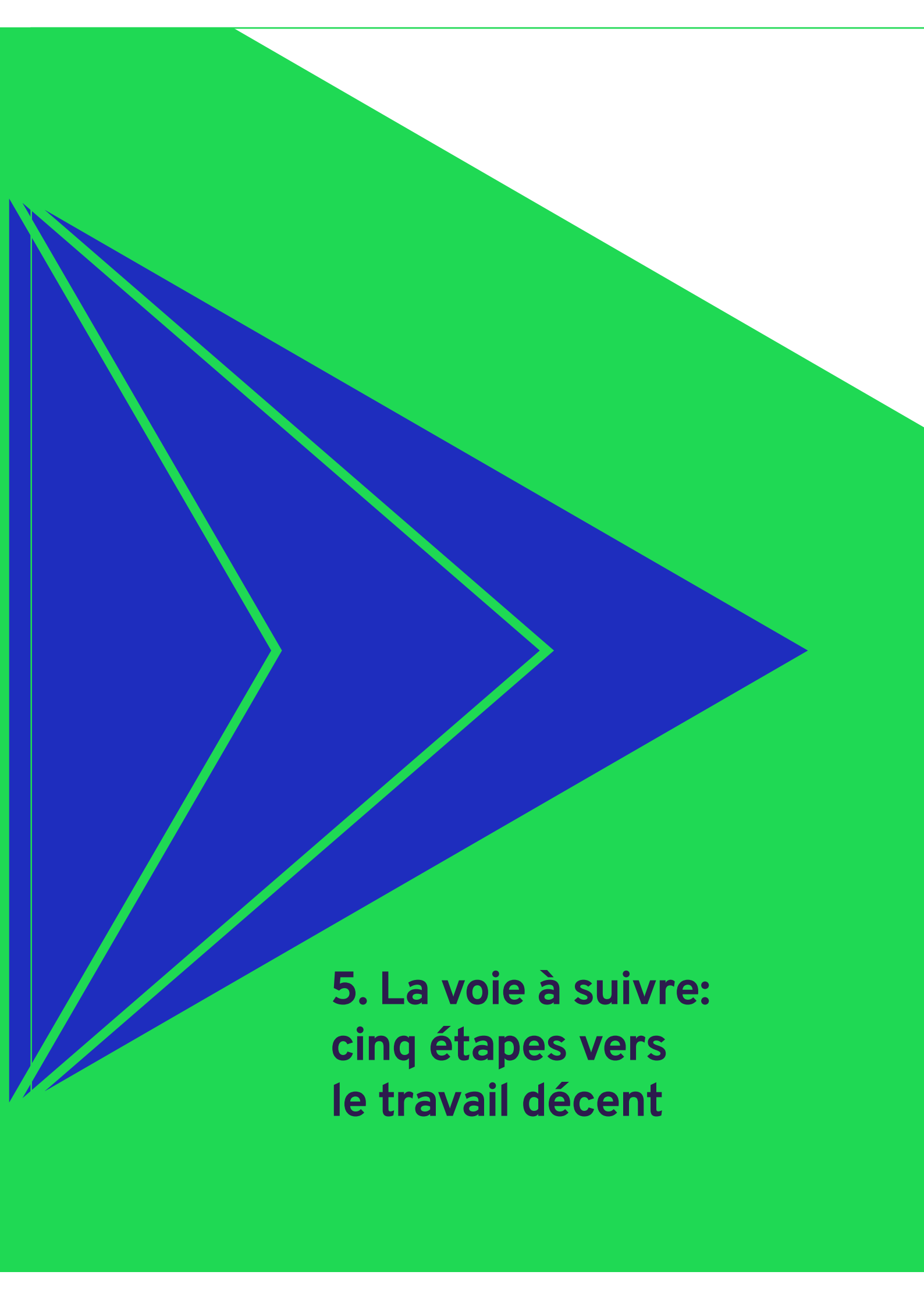
Les connaissances issues des sciences comportementales peuvent également être mises à profit pour élaborer des programmes et des politiques véritablement efficaces. Ces interventions s'appuient sur l'identification des déterminants psychologiques et contextuels du comportement réel des personnes. Par exemple, l'observation ponctuelle peut permettre aux ménages employeurs de remarquer des pratiques d'emplois chez d'autres employeurs et de décider d'agir en conséquence. Si la majorité des personnes ou les personnes les plus influentes de notre environnement n'adoptent pas des pratiques d'emploi formel, il est peu probable que d'autres personnes s'écartent de la norme sociale du travail informel. En outre, même si un employeur estime à titre personnel qu'il est important d'employer un travailleur domestique dans un cadre formel – autrement dit, si ses normes personnelles diffèrent de ce qu'il perçoit comme étant la norme sociale –, il se peut que l'employeur ne s'écarte pas de la norme sociale par crainte de représailles de la part de ses pairs. De leur côté, les travailleurs domestiques peuvent ne pas vouloir passer dans l'emploi formel s'ils observent que leurs pairs ne sont pas en situation d'emploi formel.

Puisque les normes sociales influencent le comportement, elles peuvent également être utilisées pour le modifier. Les interventions sur les normes sociales transforment les comportements en changeant le regard que portent les personnes sur ce qui est un comportement typique et souhaitable. Ces interventions ont eu des effets considérables dans divers contextes réels. On a souvent recours aux normes sociales dans les campagnes de sensibilisation ou de communication qui visent à modifier les comportements. Ces campagnes utilisent les informations recueillies sur une norme sociale observée et des données empiriques sur les comportements pour modifier ce que l'on considère comme un comportement typique et souhaitable. Une stratégie de transformation des normes sociales consiste à fournir des preuves de nouvelles tendances comportementales. Par exemple, même si le taux de formalisation est faible, les campagnes de communication peuvent mettre l'accent sur l'augmentation du nombre de personnes qui déclarent leurs employés de maison. Il est important de commencer par établir un diagnostic des normes sociales en place pour élaborer ces campagnes. Les premières interventions dans ce sens ont été entreprises au **Guatemala** et en **Zambie**.

Les comportements sont fortement influencés par les normes sociales, mais ils le sont aussi par d'autres facteurs psychologiques. Par exemple, la plupart des gens aiment sentir que leur comportement correspond à leurs propres valeurs ou à l'idée qu'ils se font d'eux-mêmes. Si une personne se considère comme un bon employeur en principe, elle est plus susceptible d'accepter d'adopter dans la pratique des comportements favorables au travail décent. En **Argentine**, par exemple, le ministère du Travail a utilisé des données comportementales pour promouvoir le respect de l'obligation d'affiliation à la sécurité sociale. Une lettre rédigée à partir de ces informations a été envoyée aux ménages dépassant un certain revenu, leur rappelant qu'ils avaient l'obligation de déclarer leurs employés de maison et leur fournissant les informations nécessaires pour le faire. Les discussions de groupe menées avant la campagne ont révélé que la plupart des ménages se considéraient comme de bons employeurs et

ne voyaient pas l'emploi informel comme une entorse à cette image d'eux-mêmes; ils justifiaient plutôt leur pratique de non-respect des règles en indiquant que leurs employés de maison préféraient ne pas être affiliés à la sécurité sociale. Dans le même temps, les discussions de groupe entre travailleurs domestiques ont révélé que, dans la plupart des cas, ils souhaitaient avoir un emploi formel. La lettre a renforcé l'idée qu'avaient les ménages d'être de bons employeurs et a attiré leur attention sur le fait que l'emploi informel n'était pas une pratique compatible avec cette idée. Quelque 173 022 ménages ont été répartis au hasard entre un groupe témoin et un groupe de test. La lettre a eu d'importantes retombées positives sur le plan statistique (0,23 pour cent): en moyenne, 2 ménages supplémentaires sur 1 000 ont déclaré leurs employés de maison après avoir reçu la lettre, ce qui représente une augmentation de 8,9 pour cent du taux de déclaration par rapport au groupe témoin.





**5. La voie à suivre:  
cinq étapes vers  
le travail décent**

Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques reste une priorité urgente pour accomplir les objectifs de l'Agenda du travail décent de l'OIT et réduire les inégalités entre les sexes. Le présent rapport a décrit succinctement les deux principales causes de l'informalité dans le secteur du travail domestique, à savoir les lacunes en matière de législation et de mise en œuvre, et estimé le nombre de travailleurs domestiques dans l'emploi informel correspondant à chacune d'entre elles. Un certain nombre de bonnes pratiques ont également été proposées pour combler ces lacunes sur le plan juridique et de la mise en œuvre. Ce dernier chapitre vise à montrer comment les gouvernements et les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur le contenu et la structure du présent rapport pour parcourir les cinq étapes qui permettront de faire progresser le travail décent pour les travailleurs domestiques.

Les **cinq étapes vers un travail décent** pour les travailleurs domestiques sont les suivantes:

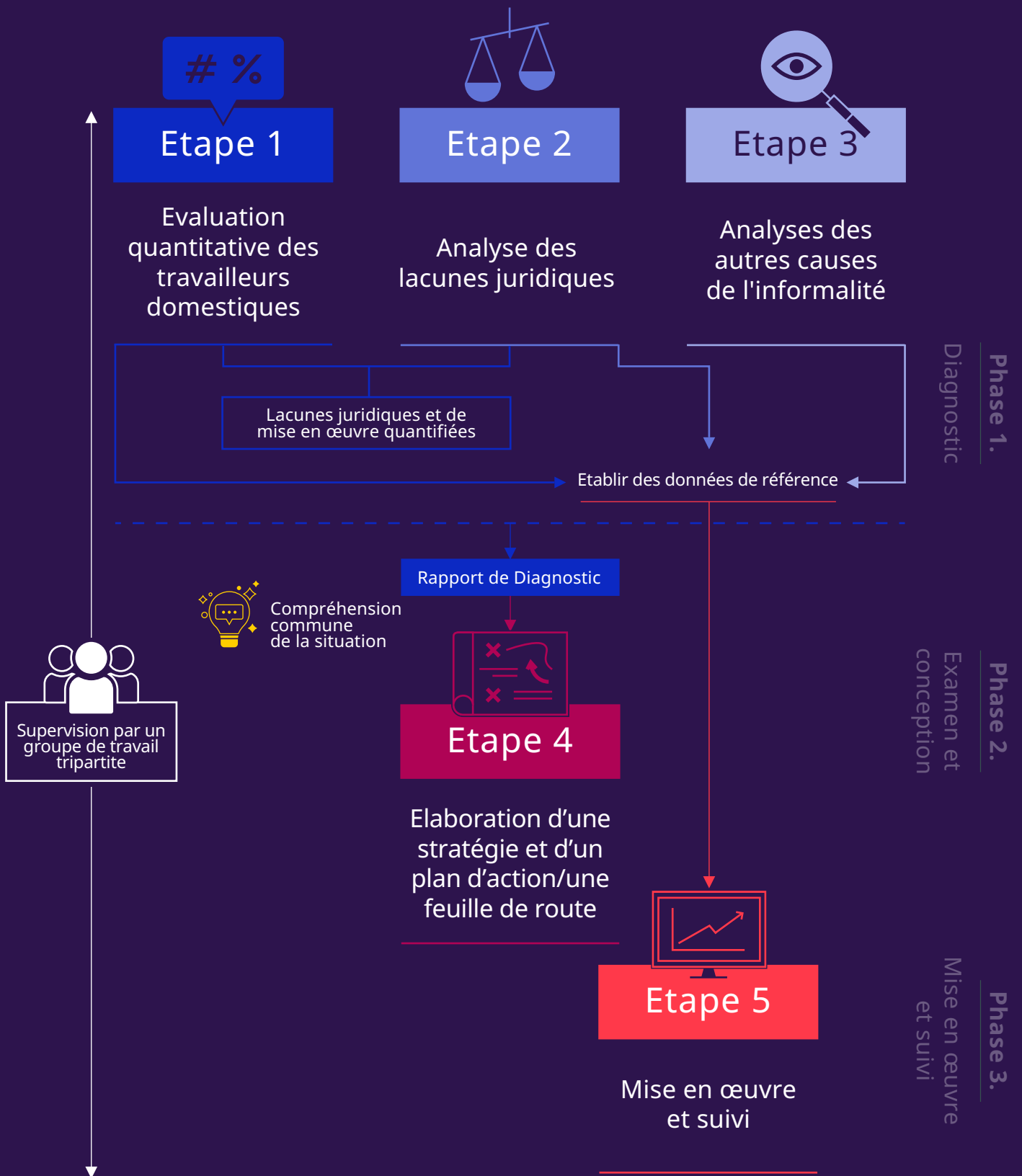
1. Estimer le nombre de travailleurs domestiques et la part de travailleurs domestiques en situation d'emploi informel.
2. Analyser les lacunes de la législation en matière de droit du travail et de sécurité sociale.
3. Identifier les autres vecteurs de l'emploi informel et du non-respect de la législation.
4. Examiner les résultats des étapes 1 à 3 et élaborer une stratégie ou un plan d'action à l'aide du dialogue social.
5. Lancer la mise en œuvre du plan d'action et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ses objectifs.

Chacune des cinq étapes doit passer par trois phases distinctes, comme le montre la figure 10 ci-dessous. En détaillant chacune de ces cinq étapes, le présent chapitre met également en évidence les formes de soutien que le BIT a apporté aux mandants du monde entier au cours des dix dernières années. Pour chaque étape, il est également fait référence aux sections pertinentes du rapport du BIT intitulé *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques* où l'on peut trouver de plus amples informations. Les gouvernements et les partenaires sociaux qui cherchent à promouvoir la transition vers l'emploi formel et le travail décent dans le secteur du travail domestique peuvent demander au BIT de leur apporter un appui à cet égard.

**Avant de parcourir les cinq étapes**, il est important de créer un **groupe de travail technique** qui fera office d'organe principal de consultation pour chacune d'entre elles. Le groupe de travail doit être composé de représentants issus de tout ministère ou département gouvernemental pertinent, des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques. Ce groupe de travail peut être convoqué par le ministère du travail ou son équivalent, par exemple. La définition de tâches et d'objectifs clairs dans le cadre d'un mandat peut aider à orienter le but et les activités du groupe de travail.



► Figure 10. Cinq étapes vers le travail décent, modèle d'intervention



## Etape 1. Estimer le nombre de travailleurs domestiques et la part de travailleurs domestiques en situation d'emploi informel.

Si un élément peut être mesuré, il peut être traité. Les estimations fournies dans le présent rapport sont basées sur une méthodologie que la plupart des pays peuvent utiliser et adapter pour recueillir des données sur le travail domestique soit à partir des données tirées d'enquêtes existantes sur la main-d'œuvre, soit à partir d'enquêtes représentatives particulières. La collecte de données devrait porter notamment sur le nombre de travailleurs domestiques et la part de travailleurs domestiques en situation d'emploi informel. Les données démographiques relatives aux caractéristiques des travailleurs domestiques – notamment leur sexe, leur âge, leur niveau d'éducation, les informations liées à l'emploi, en particulier leurs conditions de travail (y compris la modalité et le niveau de rémunération et le temps de travail), ou d'autres facteurs – contribuent à alimenter les quatre étapes suivantes. Le groupe de travail technique peut fournir des conseils quant aux indicateurs à utiliser et aider à la collecte et à l'analyse des données.

### Indications complémentaires:

la méthodologie permettant d'identifier les travailleurs domestiques dans les enquêtes nationales figure dans le rapport *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques* (Annexe 4). Les questions et la méthode recommandées pour recenser les travailleurs dans l'emploi informel, y compris les travailleurs domestiques, sont disponibles sur le site Internet du BIT, dans la section relative à **l'emploi informel dans les statistiques sur la main-d'œuvre**. On peut également trouver des données nationales ventilées par sexe pour l'année disponible la plus récente sur le nombre de travailleurs domestiques et la part de l'emploi (Annexe 5), le nombre et la répartition des travailleurs domestiques engagés directement par les ménages ou par l'intermédiaire de prestataires de services (Annexe 7) et la part de travailleurs domestiques logés chez l'employeur (Annexe 8). En outre, des données au niveau national sur l'emploi informel et les conditions de travail des travailleurs domestiques sont disponibles [ici](#).

### Produit de l'étape 1:

Un rapport quantitatif précis sur le nombre de travailleurs domestiques, leurs caractéristiques et leurs conditions de travail, y compris l'étendue de l'emploi informel.

### Comment le BIT peut-il contribuer à l'étape 1?

Le BIT met au point des méthodologies de collecte de données sur le travail domestique. Il fournit également une assistance technique aux mandants pour le recensement des travailleurs domestiques, la réalisation d'enquêtes les concernant et l'analyse des données, afin de produire des statistiques inédites sur le travail domestique au niveau national et mondial.

## Etape 2: Analyser les lacunes de la législation en matière de droit du travail et de sécurité sociale.

Une phase de diagnostic efficace comprendra probablement un examen plus approfondi du cadre juridique afin de déterminer quelles lois s'appliquent aux travailleurs domestiques (le cas échéant) et si le niveau de protection des travailleurs domestiques par ces lois est

suffisant. Une telle analyse peut être menée sous la supervision du groupe de travail technique, y compris les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, lorsqu'elles existent.

Les données quantitatives sur les travailleurs domestiques informels recueillies à l'étape 1 et les résultats de l'analyse juridique menée à l'étape 2 peuvent ensuite être regroupés pour évaluer l'étendue de la couverture nationale des travailleurs domestiques par les lois sur le travail et la sécurité sociale, en termes absolus et par comparaison avec les autres travailleurs. Pour ce faire, un système de codage a été mis au point afin d'évaluer dans quelle mesure les travailleurs domestiques sont couverts par les dispositions légales applicables; et quand c'est le cas, ce système permet aussi de déterminer si le niveau de protection assuré est équivalent, plus favorable ou moins favorable que celui qui s'applique aux autres travailleurs.

Les résultats des étapes 1 et 2 peuvent également être utilisés pour évaluer la part des travailleurs domestiques qui sont dans l'emploi informel en raison de lacunes en matière de protection juridique, par rapport à ceux qui sont dans l'emploi informel en raison de lacunes en matière de mise en œuvre. Un indicateur indirect précieux des lacunes en matière de protection juridique est le droit des travailleurs domestiques à une pension constituée par cotisations, étant donné que bénéficier d'un tel droit revient à être reconnu en tant que travailleur en vertu des lois du travail applicables. Toutefois, comme mentionné plus haut, il se peut que des travailleurs couverts par les lois sur la sécurité sociale restent dans l'emploi informel si leurs employeurs ne cotisent pas activement à un régime de sécurité sociale pour le compte des travailleurs. Un tel scénario témoigne d'une lacune en matière d'application des lois en

vigueur. On peut donc parvenir à une estimation prudente du déficit en matière de mise en œuvre en calculant la différence entre:

- (a) le pourcentage de travailleurs domestiques en situation d'emploi informel (approximation des déficit total en matière de couverture), et
- (b) le pourcentage de travailleurs domestiques exclus du champ d'application de la loi sur la sécurité sociale (qui correspond au déficit en matière de protection juridique).



#### Indications complémentaires:

La partie II (page 53) du rapport *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques* présente une méthodologie plus complète pour évaluer la part des travailleurs domestiques couverts par les lois sur le travail et la sécurité sociale.

Comme indiqué plus haut, la valeur de a) sera obtenue dans le cadre de l'étape 1, et la valeur de b) sera calculée à partir des résultats des étapes 1 et 2, en prenant la couverture par un régime de pension comme indicateur de la couverture en matière de protection juridique.



#### Indications complémentaires:

Pour calculer l'ampleur des déficits en matière de protection juridique et de mise en œuvre, voir la méthodologie décrite au chapitre 9 (page 200) du rapport du BIT *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*.

### Produits de l'étape 2:

1. Un rapport décrivant en détail les lacunes en matière de couverture juridique des travailleurs domestiques, par rapport aux autres travailleurs et à la lumière des normes pertinentes de l'OIT.
2. Un rapport quantitatif sur le nombre et la part des travailleurs domestiques qui occupent un emploi informel en raison des déficits en matière de protection juridique et de mise en œuvre.

### Comment le BIT peut-il contribuer à l'étape 2?

Le BIT a mis au point une méthodologie permettant de quantifier les lacunes au niveau de la législation et de sa mise en œuvre. En outre, il apporte fréquemment une assistance aux gouvernements et aux partenaires sociaux qui mènent ou examinent des analyses juridiques à la lumière des normes de l'OIT, en particulier la convention n° 189, afin d'évaluer l'étendue et la nature des lacunes sur le plan juridique.

## Etape 3: Identifier les autres vecteurs de l'emploi informel et du non-respect de la législation

Même lorsque les lacunes en matière de protection juridique ont été comblées, les taux d'informalité peuvent rester élevés. Comme le montre le présent rapport, il peut y avoir de nombreux autres vecteurs de l'informalité, parmi lesquels on peut citer les aspects suivants:

- capacité institutionnelle insuffisante pour mettre en œuvre les lois et faire respecter leur application;
- sensibilisation insuffisante des employeurs et des travailleurs domestiques;
- inquiétudes concernant les coûts d'application de la législation;
- normes et comportements sociaux défavorables à des conditions de travail décentes;
- attitudes et représentations négatives en ce qui concerne le travail domestique.

Il est donc important de ne pas s'arrêter aux lacunes en matière de couverture par la législation et à l'insuffisance des niveaux de protection juridique afin de tenir compte d'autres facteurs, tels que les données comportementales, qui peuvent encourager l'emploi informel dans le secteur du travail domestique. Déterminer ces vecteurs supplémentaires de l'informalité en associant des outils de recherche quantitatifs et qualitatifs peut contribuer à repérer ces facteurs pour ensuite mettre au point des stratégies ciblées visant à y remédier. Le groupe de travail technique peut fournir des orientations quant aux facteurs à examiner.

### Produit de l'étape 3:

Un rapport résumant les divers facteurs supplémentaires de l'emploi informel repérés dans le cadre d'enquêtes, de discussions de groupe et d'entretiens avec des informateurs clés et par d'autres méthodes, qui pourra compléter les rapports relatifs au cadre juridique élaborés au cours de l'étape 2.

Un rapport consolidé faisant état des résultats de la phase de diagnostic et des principales conclusions et recommandations formulées. Ces informations peuvent également servir comme point de départ pour les actions à entreprendre au cours de la phase 2 (examen et conception) et de la phase 3 (mise en œuvre et suivi), qui visent à combler les lacunes en matière de protection des travailleurs domestiques.

### Comment le BIT peut-il contribuer à l'étape 3?

Le BIT a travaillé en étroite collaboration avec les mandants pour élaborer des méthodologies permettant de repérer les vecteurs de l'informalité dans le travail domestique. Plus récemment, les connaissances en sciences comportementales ont été mises à profit afin de recenser les obstacles comportementaux à l'application de la législation et de concevoir des interventions axées sur ces obstacles. Des diagnostics de ce type ont été établis dans des pays/territoires comme l'Argentine, le Guatemala, Hong Kong (Chine) et la Zambie.

## Etape 4. Examiner les résultats de la phase de diagnostic, et élaborer une stratégie ou un plan d'action dans le cadre du dialogue social

Les données et analyses obtenues à l'issue de la phase de diagnostic peuvent être présentées au groupe de travail à l'occasion d'un ou plusieurs ateliers. Dans ce cadre, les participants pourraient chercher à atteindre une compréhension commune des résultats et à valider les rapports. Le groupe de travail technique souhaitera peut-être inviter d'autres parties prenantes clés à l'un ou plusieurs des ateliers, ou organiser un atelier distinct pour d'autres parties prenantes, afin de mieux comprendre les résultats et d'échanger à leur sujet.

Une fois validées, les données de la phase 1 peuvent être utilisées pour élaborer des plans d'action ou des feuilles de route en faveur de la formalisation du travail domestique. Tous les membres du groupe de travail (et d'autres parties prenantes clés, s'il y a lieu) peuvent participer à l'élaboration des stratégies, des plans d'action ou des feuilles de route, qui devraient être axés sur un ou plusieurs des vecteurs de l'informalité dans le travail domestique. Par exemple, si un diagnostic a révélé que l'un des principaux obstacles à l'affiliation à la sécurité sociale était l'accès insuffisant des employeurs de travailleurs domestiques à des informations expliquant comment et pourquoi procéder à leur affiliation, une intervention pourrait consister à diffuser ces informations par l'intermédiaire des partenaires sociaux et d'une campagne de communication médiatique et à simplifier les procédures d'inscription à la sécurité sociale. On pourra s'inspirer des exemples de bonnes pratiques présentés dans ce rapport et de ceux qui figurent dans la partie III du rapport du BIT *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques*. Les plans d'action comprennent souvent des activités conjointes visant toutes les parties ainsi que des actions particulières visant chacune des parties prises séparément. Dans les deux cas, une partie du groupe de travail peut prendre la responsabilité d'une activité donnée. Les actions les plus courantes pour réduire l'emploi informel sont les suivantes:

- révision ou extension des lois et des politiques;
- élaboration de campagnes de sensibilisation et de communication pour modifier les normes et les comportements sociaux;



### Indications complémentaires:

Outre les bonnes pratiques indiquées dans le présent rapport, on trouvera de nombreux autres exemples dans la partie III du rapport du BIT *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques* en ce qui concerne la mise en place d'un temps de travail, de salaires et de prestations de sécurité sociale décentes (chapitre 7), la promotion de la sécurité et de la santé au travail et la prévention de la violence et du harcèlement (chapitre 8) ainsi que la formalisation du travail domestique (chapitre 9).

- refonte des systèmes de sécurité sociale;
- renforcement des capacités de l'inspection du travail à promouvoir le respect de la législation et à faire respecter son application.

Ces actions, comme toute autre action, peuvent être adaptées à chacun des vecteurs de l'informalité recensé dans un pays donné et conçues sur la base du dialogue social et de la consultation des principales parties prenantes.

Le groupe de travail pourrait également mettre au point un cadre de suivi, qui permettrait notamment de suivre le taux d'informalité et les conditions de travail des travailleurs domestiques. Il pourrait également s'appliquer à la mise en œuvre de certaines mesures stratégiques. Les résultats de la phase de diagnostic peuvent servir à définir les indicateurs de base et contribuer à alimenter les débats et à décider des modalités de suivi de certaines politiques. Ce cadre s'avérera essentiel pour l'étape 5 ci-dessous.

**Produits de l'étape 4:**

1. Validation et adoption d'un ensemble de conclusions et de recommandations tirées des rapports produits au cours de la phase 1.
2. Création et adoption d'une stratégie et d'un plan d'action ou d'une feuille de route.
3. Création et adoption d'un cadre de suivi et d'indicateurs.

**Comment le BIT peut-il contribuer à l'étape 4?**

Le BIT a contribué à rassembler les parties concernées, à faciliter les discussions et à présenter les résultats des recherches, ainsi qu'à fournir une assistance technique en ce qui concerne les normes de l'OIT et les bonnes pratiques internationales, dans le but de combler les lacunes en matière de législation et de mise en œuvre. Le BIT a également aidé au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs et, lorsqu'elles existent, des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques, afin qu'elles soient en mesure de participer pleinement à ce dialogue social.

## Etape 5. Lancer la mise en œuvre du plan d'action et suivre les progrès accomplis dans la réalisation de ses objectifs.

Lorsque le plan d'action sera achevé, sous la supervision et la coordination du groupe de travail, les activités seront mises en œuvre par les parties mandatées à cet effet.

Au cours de la mise en œuvre, les progrès réalisés pourront être suivis et évalués périodiquement à partir de la base que constituent les résultats

du diagnostic réalisé pendant la phase 1, ainsi que du cadre de suivi et des indicateurs définis à l'étape 4.

La tenue régulière de réunions du groupe de travail pourrait permettre de suivre les progrès accomplis et de procéder aux ajustements nécessaires.

**Produits de l'étape 5:**

1. Rapports d'activité périodiques.
2. Évaluations périodiques des politiques.

**Comment le BIT peut-il contribuer à l'étape 5?**

Le BIT a apporté son soutien à des groupes de travail pour mettre en œuvre ces stratégies. Il a également contribué à renforcer la capacité des gouvernements, notamment des inspections du travail, à mettre en œuvre, promouvoir le respect des lois et faire respecter leur application. En outre, le BIT a aidé les organisations de travailleurs et d'employeurs (y compris les organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques) à s'organiser et à fournir des services aux travailleurs domestiques et aux ménages employeurs, ainsi qu'à s'engager dans le dialogue social. Il a également participé au renforcement des capacités des bureaux nationaux de statistiques et des ministères concernés par le processus de formalisation à mettre au point des systèmes de suivi.

## ► Références

- Louisa Acciari. 2021. *Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do município de São Paulo*. BIT, FENATRAD et STDMS.
- Pamhidzai H. Bamu-Chipunza, 2018. *Promoting Decent Work for Domestic Workers: Lessons from Five Countries*, document de base WIEGO n° 8.
- Massimo De Luca. 2020. *Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia*, BIT.
- Bassina Farbenblum, Sarah Paoletti et Eleanor Taylor-Nicholson. 2013. *Migrant Workers' Access to Justice at Home: Indonesia*. Open Society Foundations.
- Judy Fudge et Claire Hobden. 2018. *Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work*. Série des conditions de travail et d'emploi n° 95, BIT.
- FITD (Fédération internationale des travailleurs domestiques) 2019. *Gender-Based Violence in Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean: Experiences, Voices, Actions and Recommendations of Workers' Organizations to Eliminate It*.
- . 2020. *Gender-Based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case Stories from Asia*.
- BIT. 2015a. *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: guide d'introduction*.
- . 2015b. *L'organisation comme outil permettant aux travailleurs domestiques de faire entendre leur voix et d'être représentés*, Travail domestique, Note d'information n° 8.
- . 2016a. *Migrant Domestic Workers: Promoting Occupational Safety and Health*, Série de recherches du Programme d'action mondial sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles.
- . 2016b. *Social Protection for Domestic Workers: Key Policy Trends and Statistics*, Document de politique de sécurité sociale n° 16.
- . 2016c. *Maternity Cash Benefits for Workers in the Informal Economy*, Social Protection for All Issue Brief, novembre.
- . 2019. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*, Genève.
- . 2020. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*.
- . 2021. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques - Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011.
- Jean-Francois Lebrun. A paraître. *La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe*. BIT.
- Larraitz Lexartza, Maria José Chaves et Ana Carcedo. 2016. *Policies to Formalize Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean*. BIT.
- Moira Ohaco et Florencia Vello. 2019. *Efectos en la registración laboral de los trabajadores de casas particulares : Evidencia empírica de una política de difusión dirigida a empleadores*, OEDE (Observatorio de empleo y dinamica empresarial).
- Paraguay, MOLES (Ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale). 2017. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*. BIT.
- Francisca Pereyra. 2018. *Cuando la expansión de derechos es posible: el diálogo social de las trabajadoras domésticas en Argentina*, Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine, document de travail n° 26.
- Portal de Angola. 2017. "Lunda Sul: Lançada campanha de inscrição dos trabalhadores doméstico" 14 février.
- Singapour, MOM (Ministère du travail). sans date. *Employer's Guide: Migrant Domestic Worker*, disponible à l'adresse suivante: <https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-domestic-worker/employers-guide>.
- ONU-Femmes et CSI (Confédération syndicale internationale). 2013. *Domestic Workers Count Too: Implementing Protections for Domestic Workers*.
- Etats-Unis, Département du Travail. 2013. "Fact Sheet #79C: Recordkeeping Requirements for Individuals, Families, or Households Who Employ Domestic Service Workers Under the Fair Labor Standards Act (FLSA)".
- Fédération des employeurs de Zambie. 2011. *Code of Conduct for Employers of Domestic Workers in Zambia*.

## **Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent**

---

L'Organisation internationale du Travail est l'agence spécialisée des Nations Unies pour le monde du travail. Nous rassemblons les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour élaborer une approche de l'avenir du travail axée sur l'humain par la création d'emplois, l'amélioration des droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

---

**Bureau international du Travail**  
Route des Morillons 4  
1211 Genève 22  
Suisse