

Document de référence

(Version originale : anglais)

TABLE RONDE 3 – Gestion de la migration et conceptions de la migration à des fins de développement

Table ronde 3.3 – *Protection des travailleuses et travailleurs domestiques migrants – Amélioration de leur potentiel de développement*

Coprésidents de la TR 3.3 : les Gouvernements des Philippines et de Turquie

Membres de l'équipe préparatoire de la session : Afrique du Sud, Autriche, Belgique, Equateur, États-Unis, FICR, Ghana, Jamaïque, Mexique, OIM, OIT, et ONU Femmes

Coordinateurs de la TR 3.3 – Elizabeth Adjei et H.E. Usha Dwarka-Canabady

Ce document a été rédigé par le Dr Jean d’Cunha, Conseillère, Emploi et Migration, ONU Femmes, et Gloria Moreno-Fontes Charmmartin, Spécialiste en politique de migration, OIT, avec des informations fournies par la FICR, l’OIM, l’équipe de la TR 3.3 et la coordinatrice de la TR, Elizabeth Adjei. L’objectif de ce document est d’informer et de faciliter le débat de la Table Ronde 3.3 pendant le sommet du FMMD à l’île Maurice en novembre 2012. Le traitement de la session 3.3 n’est pas exhaustif et ne reflète pas nécessairement l’opinion des organisateurs du FMMD ou des gouvernements inclus dans le processus du FMMD.

Synthèse :

Ce document d'information constitue un support aux préparations et aux discussions de la Table Ronde 3.3 sur la « Protection des travailleuses et travailleurs domestiques migrants – Amélioration de leur potentiel de développement ». Le document s'inspire des discussions au FMMD de ces deux dernières années qui ont traité de la migration internationale des travailleurs domestiques¹, ce qui a aidé à placer cette importante question politiques à l'interface de la question de l'égalité hommes-femmes, de la mobilité internationale de la main-d'œuvre et du développement². L'objectif de la session est de faire avancer les engagements concrets des ateliers du FMMD qui ont eu lieu en 2011 en Jamaïque et au Ghana, concernant les travailleurs domestiques migrants, et de continuer à étudier les moyens de protéger et d'améliorer les conditions des travailleurs domestiques dans le monde³.

Le document commence par une élaboration théorique et économique en matière de promotion et de protection des travailleurs domestiques migrants, soulignant les tendances émergentes dans l'emploi domestique de migrants, ce qui renforce encore davantage les besoins de protections. Il met en relief la Convention n° 189 de l'OIT, et fait mention de quelques stratégies et pratiques prometteuses alignées sur les normes internationales de droits de l'homme, soulignant les impacts et les enseignements. Ces bonnes pratiques comprennent: la législation nationale et son application, la mise à disposition de services de première ligne, l'organisation des travailleurs domestiques migrants et la négociation collective. Finalement, le document apporte des suggestions sur ce que les gouvernements peuvent améliorer, en partenariat avec la société civile et les organisations internationales afin de mettre en œuvre des protections juridiques et sociales en faveur des travailleuses et travailleurs domestiques migrants.

Le document n'est pas exhaustif, mais destiné plutôt à stimuler le débat et le dialogue, afin de réaliser les objectifs de la session. Afin de guider le débat, sa conclusion comporte quatre questions et propose quelques résultats concrets à l'issue de la session. Ces résultats incluent : la nécessité de sensibiliser davantage et de promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 189 de l'OIT ; la nécessité d'encourager l'adoption, le renforcement et la mise en œuvre soutenue des politiques ; la nécessité de mettre en œuvre des mesures de protection juridique et sociale qui promeuvent et protègent les droits des travailleuses et travailleurs domestiques migrants, en harmonie avec les normes relatives aux droits de l'homme établis par la Convention n° 189 de l'OIT, sur le travail décent pour les travailleurs domestiques, la Convention sur toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par la CEDEF et sa Recommandations générale n° 26 sur les Travailleuses migrantes 2008 ; et l'Observation générale n° 1 du Comité des migrants sur les travailleurs domestiques migrants, de 2010.

¹ Aux fins de la Convention n° 189 ; a) l'expression « travail domestique » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages ; b) l'expression « travailleur domestique » désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestiques dans le cadre d'une relation de travail ; c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

²En 2010, le Président mexicain en exercice et ONU Femmes ont organisé une réunion pré-FMMD afin de présenter un compte rendu des résultats de la table ronde sur le Genre, la Famille, la Migration et le Développement ; la question fut débattue durant la TR (voir le document d'information annexe sur les travailleurs domestiques dans le monde, rédigé par ONU Femmes et l'OIM) ; et les gouvernements ont accepté de poursuivre ce projet prioritaire du FMMD. En 2011, sous la présidence suisse, deux réunions internationales furent organisées au sujet des travailleurs domestiques migrants, à l'interface de la migration et du développement, en partenariat avec les gouvernements du Ghana, de la Jamaïque, l'OIM, ONU Femmes, le réseau de politiques migratoire, *Migration Policy Network*, et autres.

³Deux résultats concrets des ateliers 2011 furent (a) le lancement d'un réseau d'organisations de la société civile dans les Caraïbes soutenu par ONU Femmes et l'OIT, afin de travailler de concert avec les gouvernements pour ratifier et mettre en œuvre la convention n° 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques ainsi que d'autres normes pertinentes. (b) une liste de critères basés sur la Convention n° 189, la CEDEF et d'autres normes, afin d'aider les gouvernements et la société civile à élaborer et mettre en œuvre les protections pour les travailleurs domestiques. (**Voir Annexe**)

Objectifs de la session

Le document souhaite atteindre les objectifs suivants :

- Souligner la contribution économique et sociale du travail domestique à la croissance économique et au développement humain dans les pays d'origine et de destination, et aussi échanger les informations sur les moyens de renforcer le potentiel de développement des travailleurs domestiques migrants ;
- Sensibiliser davantage et promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 189 de l'OIT, et partager les informations sur les avancements relatifs et les expériences ;
- Souligner les lacunes en matière de collecte de données et d'analyse sur les travailleurs domestiques migrants et les façons de les aborder, y compris en se servant de Profils de migration comme outil de formulation politique appropriée ;
- Encourager le renforcement des politiques et les efforts juridiques, ainsi que les initiatives de protection des travailleurs domestiques au sein et entre les pays d'origine et de destination, particulièrement dans les pays du Sud, par l'échange de bonnes pratiques, d'expériences et d'outils pratiques (et leurs bénéfiques) en matière de protections sociales et juridiques en faveur des travailleurs domestiques dans des domaines tels que la réforme du droit du travail, les accords bilatéraux ou des conventions entre pays d'origine et d'accueil.

1. Historique et contexte :

1.1 Les raisons de promotion et de protection des droits des travailleurs domestiques migrants

Le travail domestique⁴ – Les tâches ménagères et les soins personnels, comme faire la cuisine, le ménage, la lessive, et prendre soin des enfants, des personnes âgées, des malades et des handicapés, qui sont effectués par les travailleurs domestiques – dominés par les femmes pour qui c'est une importante source d'emploi. Selon les estimations de l'OIT en 2011, basées sur les statistiques officielles de 117 pays, il y a 53 millions de travailleurs domestiques dans le monde, dont 83 % sont des femmes. Il joue un rôle important dans le fonctionnement de la famille, des ménages et des marchés du travail. Il sert au maintien et au renouvellement de la vie humaine, y compris celles des travailleurs. Il permet aux membres de chaque famille d'accéder aux marchés du travail, et se faisant, les travailleurs domestiques contribuent à la productivité, à la croissance économique et au développement humain dans les pays d'emploi et d'origine – si l'on tient compte des transferts économiques et sociaux à leurs familles et aux communautés dans leur pays d'origine. En 2006, une étude de l'Asia Development Bank en Asie de l'Est et du Sud-Est a révélé que près de 2 millions de migrants, la plupart des femmes, transfèrent plus de 3 milliards de dollars américains de la Chine, de Hong Kong, du Japon, de la Malaisie et de Singapour, la moyenne variant entre 300 et 500 dollars américains mensuellement (BDA, 2006).

Pourtant les droits des travailleurs domestiques et leurs contributions ont été secondaires au programme de développement durable. Le travail domestique est mal réglementé, car il est exécuté par des femmes « invisibles » au domicile de particuliers – endroit pas encore considéré comme « lieu de travail » ; il

⁴ La Convention n° 189 définit l'expression « travail domestique » comme « le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages, alors qu'un travailleur domestique comme « toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail » Article 1). La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques, y compris les travailleuses et travailleurs domestiques migrants.

porte le « peu de valeur » accordé au travail non rémunéré des femmes, il n'est pas considéré comme travail, mais plutôt comme attribut féminin naturel, ne demandant aucune compétence particulière. La législation du travail et de la migration est inadéquate, y compris le manque de cohérence politique entre elles et la perception omniprésente par le public des travailleurs domestiques comme étant non qualifiés, médiocres et exploitables tout cela ouvre la porte aux abus et à l'exploitation. Cette situation réduit l'impact positif du travail domestique des migrants sur le développement. De plus, la nature privée et géographiquement dispersée du travail domestique rend l'application des lois et la vérification difficiles là où elles existent (ONU Femmes, 2005).

Dans ce contexte, la Convention n° 189 de l'OIT et la Recommandation n° 201 de 2011, toutes deux historiques, concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, ainsi que la Recommandation générale n° 26 de 2008 de la CEDEF sur les travailleuses migrantes (y compris les travailleuses domestiques), et l'Observation générale de 2010 sur les travailleurs domestiques migrants, par le Comité sur les migrants, fournissent un cadre afin de promouvoir et de protéger des droits des travailleurs domestiques. Les organisations de travailleurs domestiques et les syndicats ont été au cœur du processus de mise en œuvre des normes et de leur défense, menant à l'adoption de la convention de l'OIT précitée et d'autres instruments.

1.2 Contributions économiques et sociales des travailleurs domestiques

Pourtant, la mise en œuvre des protections juridiques et sociales en faveur des travailleurs domestiques tient du bon sens économique. Plusieurs recherches démontrent que le renforcement de la participation économique des femmes améliore les économies nationales, augmente la productivité des ménages et le niveau de vie. Il favorise le bien être des femmes et des enfants, avec des impacts à long terme, et peut renforcer le libre-arbitre des femmes ainsi que leur émancipation. Selon le rapport régional 2012 de la Banque mondiale sur le développement mondial – « l'Égalité des genres et le développement », bien que la participation totale de la population active reste faible, l'expansion des opportunités d'emploi pour les jeunes femmes (liée à la croissance de l'industrie textile, aux services de santé et au travail social) a permis d'augmenter le taux de scolarité des filles et la levée des restrictions sur la mobilité féminine, permettant une féminisation visible des espaces publics. En Chine, la hausse des revenus des femmes de 10 %, en ce qui concerne les salaires des ménages, a fait grimper la fraction de filles qui survivent jusqu'à l'âge adulte d'un point et augmenté le nombre d'années de scolarité des garçons et des filles (Qian, N, 2008). Au Brésil et au Mexique, les versements d'argent liquide des femmes ont entraîné une amélioration au niveau alimentaire et une hausse des niveaux d'éducation des enfants, en particulier des filles, une baisse du travail infantile, et de meilleurs emplois pour les jeunes femmes (UNDESA, 2009).

Les travailleuses migrantes, y compris les travailleuses domestiques, envoient souvent une plus grande part de leurs revenus que les travailleurs migrants peu qualifiés et font plus souvent des versements réguliers et stables. Leurs versements ont tendance à être investis dans le bien être familial – l'alimentation, les soins médicaux, l'éducation, le développement des compétences des enfants/d'autres membres de la famille, renforçant ainsi le capital humain et social –, mais aussi dans des petites entreprises. Cette évolution contribue à la croissance économique et au développement (ONU Femmes, 2008, 2009). Une expérience positive de migration contribue aussi aux autres aspects de développement humain. Les données disponibles montrent que les travailleuses migrantes ont acquis plus de confiance et d'estime de soi en se frayant une place dans l'espace public. En outre, leur rôle en tant que moyen de subsistance leur permet en retour un statut plus élevé, et de faire partie du processus décisionnaire familial et communautaire. De plus, il existe des exemples d'organisations de travailleuses migrantes qui influencent de manière efficace les politiques nationales, afin de les rendre plus sensibles aux questions de genre (ONU Femmes 2005–11), et qui sont capables de participer et d'influencer l'élaboration de normes régionales et mondiales.

Le travail domestique implique une série de tâches et de services cruciaux pour les ménages, il nécessite des compétences et de la responsabilité et possède une valeur économique et sociale. Malgré cela, les faits suggèrent que les travailleurs domestiques sont sujets à une discrimination socio-économique basée sur le statut économique, le genre, et l'origine ethnique entre autres. Ils sont affectés de façon disproportionnée par des salaires de misère, l'exclusion du revenu/salaire minimal⁵, des heures de travail excessivement longues, l'absence de périodes de repos et de vacances⁶ l'absence de sécurité sociale, et dans les pires cas, ils sont exposés aux abus psychologiques et physiques, y compris les harcèlements sexuels et la violence. De plus, les risques de santé d'origine professionnelle (par ex. l'exposition aux produits chimiques de nettoyage), l'absence d'accès aux services de santé, les taux élevés de dépression, en raison des conditions difficiles de travail et d'isolement, sont fréquents dans la vie de travailleurs domestiques migrants. L'absence de reconnaissance du travail domestique comme « vraie » profession, sa sous-évaluation à caractère sexiste, l'absence de protection sociale et du travail, le degré élevé d'informalité et l'isolement du travailleur sur le lieu de travail – une résidence privée, augmentent l'impact négatif sur le bien être des travailleurs domestiques.

1.3 Coût du manque de protection

Les coûts économique et humain de la violence portée aux travailleurs domestiques migrants pourraient être énormes pour l'individu, les familles, les communautés et l'économie. Bien que des données précises ne soient pas disponibles, certaines comparaisons peuvent être faites. Selon le rapport 2012 de la Banque mondiale sur l'Asie de l'Est et le Pacifique, la violence sexuelle coûtent énormément à l'économie des pays en développement, (par exemple, à travers une plus faible productivité des travailleurs, des revenus moins élevés, des investissements moindres en capital humain et une plus faible accumulation de capital social). En sus d'entraîner des coûts indirects, les violences sexuelles pèsent directement sur la société au plan économique. Au Canada, par exemple, le coût annuel de la violence contre les femmes est estimé à 684 millions de \$CAD dans le système de justice pénale et à 186 millions de \$CAD du point de vue politique (Objectifs du Millénaire des Nations Unies, 2005). La réduction de la violence sexuelle aurait des effets positifs importants sur les économies de la région, en faisant baisser les dépenses de santé, en augmentant les investissements dans le capital humain féminin, la productivité des travailleuses et l'accumulation de capital social des femmes.

Les travailleuses domestiques migrantes peuvent être confrontées à d'autres risques qui entraînent des violations en termes de droit de l'homme et du travail. Cette situation pourrait, entre autre, être liée à l'absence de voies ou d'opportunités de migration légale et/ou aux critères précaires de recrutement (y compris la substitution du passeport et du contrat, et le paiement de frais excessifs), l'utilisation de systèmes de parrainage de visa et l'absence de mécanismes d'assistance et de protection adaptées. L'exposition à des pratiques abusive pourrait être exacerbée par un isolement social et culturel, en raison des obstacles linguistiques et des différences culturelles, l'absence d'information préalable sur les termes et conditions d'emploi, l'absence de couverture légale du travail et/ou par la mise en œuvre de la loi dans le pays d'accueil, ainsi que les restrictions à la liberté de circulation et d'association. Des estimations récentes de l'OIT sur le travail forcé indiquent que sur 20,9 millions de travailleurs forcés dans le monde, 14,2 millions (68 %) sont victimes d'exploitation dans trois secteurs d'activité économique distincts tels que l'agriculture, la construction, le travail domestique ou la manufacture (OIT, 2012).

⁵ Quelques 43 % ne sont pas compris dans le régime de taux minima de salaire alors qu'il existe pour les autres travailleurs (OIT, 2011).

⁶ Environ la moitié des travailleurs domestiques dans le monde n'ont pas droit au jour de repos hebdomadaire ou bien il n'y a pas de limite à la durée de leurs heures de travail en semaine (OIT, 2011).

2. Tendances en matière de travail domestique

Le travail domestique représente une part importante du marché du travail dans la plupart des pays. Dans le monde, au moins 7,5 % des femmes qui sont rémunérées pour leur travail sont des travailleuses domestiques. La proportion est de 31,8 % au Moyen-Orient et 26,6 % en Amérique latine et aux Caraïbes (OIT, 2011). Les femmes représentent aussi une part importante de migrants internationaux, soit environ la moitié du nombre total de migrants dans le monde (UNDESA, 2011). Un nombre important de travailleuses migrantes étrangères fait du travail domestique, avec des différences spécifiques dans les tendances migratoires, selon la région ou le pays. Plus de 18 % des employées présentes dans les 27 états membres de l'UE – ressortissantes de pays tiers, travaillent dans des résidences privées, comparés à 1 % de nationaux (EUROSTAT, 2011). Si l'on prend en considération les marchés du travail limités et le manque de saisies de données en matière de recensement du travail domestique et des travailleurs migrants, en particulier les travailleurs migrants sans papiers, on peut s'attendre à ce que le nombre réel de travailleurs domestiques soit beaucoup plus élevé.

Le travail domestique est important, mais aussi un secteur économique croissant, alors que plus de ménages emploient des services domestiques externes pour accomplir les travaux précédemment exercés par les membres féminins des familles. La demande grandissante pour le travail domestique est liée à une participation accrue des femmes sur le marché du travail, au vieillissement de la population, de même qu'à la diminution des dépenses sociales par les États providences. Elle est aussi liée aux moyens financiers accrus des ménages, alimentés par le développement socioéconomique et une main d'œuvre internationale qui répond à cette demande croissante. Alors que les données globales et régionales sur les formes de migration internationale de travailleurs domestiques ne sont pas encore disponibles dans les pays d'origine, les travailleurs domestiques au Moyen-Orient sont principalement des migrants, dont une majorité de femmes venant de l'Asie et d'Afrique. Les ménages dans l'UE ont tendance à employer des travailleurs domestiques en provenance de l'Europe de l'Est, d'Afrique et d'Amérique latine. La migration de travailleuses et de travailleurs domestique intra-régionale et sud-sud est aussi un phénomène grandissant. En Amérique latine, l'on trouve des corridors importants de migration du Nicaragua et du San Salvador jusqu'au Costa Rica, du Paraguay et de la Bolivie jusqu'en Argentine, du Pérou au Chili et de la Colombie au Venezuela. En Asie, de tels mouvements ont lieu entre les pays moins développés dans la région vers les économies qui connaissent un fort taux de croissance, telles que la Malaisie, Singapour, Hong Kong et la Thaïlande. De même les femmes qui migrent du Lesotho, du Mozambique, du Swaziland vers l'Afrique du Sud pour le travail domestique, semblent faire partie d'un phénomène relativement important. Cette migration internationale de travailleurs domestiques fait partie de ce que l'on appelle des « filières d'entraide mondiale » – l'interconnexion des ménages à différents endroits du monde, par le transfert de services domestiques d'une famille à l'autre. (ONU Femmes et al., 2010).

Malgré leurs besoins de protection, il y a une absence de politiques visant à promouvoir et à assurer un travail décent pour tous les travailleurs domestiques. Une réforme des lois, ainsi que leur respect et leur application, seraient peut être nécessaires là où elles existent. Dans d'autres endroits, la protection du travail et la protection sociale des travailleurs peuvent être absentes ou fragmentaires dans les lois. (OIT, 2011). Les régimes migratoires peuvent de fait entraver ou limiter la couverture efficace des travailleurs migrants, en ce qui concerne les dispositions protectrices des lois du travail. Les accords bilatéraux et multilatéraux qui protègent les travailleurs domestiques migrants demeurent une exception et les détails sur leur fonctionnement et leur impact font défaut.

Dans ce contexte, un mouvement dynamique et sans précédent de travailleurs domestiques est apparu, avec une multitude de groupes, d'organisations, de réseaux agissant aux niveaux local, national, régional et mondial. De concert avec le mouvement syndical, ils ont effectivement contribué au développement et à l'adoption de la Convention n° 189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques, au moyen de stratégies dans les pays d'origine et d'accueil, en vue de sa ratification et de sa

mise en œuvre. Par exemple, la Campagne 12>12 pour la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 189, menée par la Confédération syndicale internationale (CIS) en partenariat avec l'International Domestic Workers Network (IDWN), d'autres syndicats internationaux et des ONG qui ont des équipes travaillant dans plus de 80 pays. En mai 2012, un programme pionnier de renforcement des capacités, afin de promouvoir le droit des travailleurs migrants au Moyen-Orient et en Asie, a réuni pour la première fois les organisations de travailleurs et les ONG qui soutiennent les personnels domestiques migrants dans les pays d'origine à leurs homologues des pays du Moyen-Orient.

3. La Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques

3.1. Normes et principes clés :

Cette section fournit un bref aperçu de la Convention 189 de l'OIT, ses normes et principes clés et les orientations connexes de la Recommandation n° 201 – mettant l'accent sur celles qui sont pertinentes aux travailleurs domestiques migrants. Ces normes de travail internationales illustrent une orientation de reconnaissance du travail domestique comme « vraie profession », qui devrait être régie par des politiques sociales et d'emploi. La Convention s'applique à tous les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants. Les travailleurs domestiques, comme tous les autres travailleurs, ont le droit de jouir du même traitement en termes d'emploi et de conditions décentes de vie et de travail, et un éventail de mesures est énoncé à ce propos dans la Convention.

Selon la Convention, les travailleurs domestiques qui prennent de l'emploi à l'étranger doivent recevoir un contrat écrit ou une offre d'emploi stipulant les termes et conditions spécifiques d'emploi, avant leur arrivée dans le pays d'emploi – un principe essentiel afin de combattre le travail forcé et la traite des hommes, femmes et enfants. Il est crucial d'avoir un contrat écrit comprenant les termes et conditions de travail, afin de formaliser la relation de travail. Il aide à la fois les travailleurs et les employeurs à comprendre leurs obligations et leurs droits mutuels et facilite la résolution des litiges liés à l'emploi et qui pourraient survenir. Des informations sur les termes et conditions devraient être fournies aux travailleurs domestiques migrants, de façon claire et aisément compréhensible. Les risques liés au processus de recrutement impliquent également le rôle joué par les agences d'emploi privées aux deux extrémités des corridors de migration, en tant qu'acteurs dans la migration internationale des travailleurs domestiques. La Convention stipule que les états membres qui l'ont ratifiée doivent fixer les conditions d'opération des agences d'emploi privées ainsi que les autres mesures de protection. Par conséquent, la Convention exige que des mesures soient prises afin d'établir les conditions d'opérations des agences et les autres mesures de protections envers les travailleurs domestiques migrants, y compris les dépôts de plainte et des enquêtes sur les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, et l'application de sanctions dans ces cas.

De plus, la Convention stipule que les travailleurs domestiques sont libres de conclure un accord avec leur employeur ou employeur potentiel sur la question de pouvoir choisir si résider ou pas au domicile de l'employeur. Des mesures doivent être prises pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions de vie correctes, et leur vie privée est respectée. La Recommandation n° 201 inclut les détails concernant le logement et l'alimentation fournis par l'employeur. Elle recommande qu'un délai de préavis raisonnable soit donné en cas de résiliation, hors les cas de licenciement en cas de faute grave, afin de permettre aux travailleurs de trouver un nouvel emploi et un logement. La Convention postule également que les travailleurs domestiques migrants aient le droit de garder leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité, et que les travailleurs domestiques qui résident au domicile de l'employeur ne sont pas obligés de rester au domicile de l'employeur ou chez d'autres membres de la famille de l'employeur les jours de repos ou en période de congé.

La durée du travail et la rémunération sont deux facettes des conditions de travail qui doivent être abordées, afin d'assurer un travail décent aux travailleuses et travailleurs domestiques. Comme tous les autres travailleurs, les travailleurs domestiques ont aussi droit à un temps de travail limité et à une rémunération équitable. L'absence de mesures réglementaires dans ces domaines contribue aux conditions sous lesquelles le travail forcé est susceptible de se produire. La limitation du temps de travail est une condition préalable, afin que les travailleurs domestiques puissent accéder aux services sociaux et de santé, aussi bien qu'aux loisirs, et participer aux services religieux. À cet égard, la Convention n° 189 demande que de nouvelles mesures soient prises pour assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les travailleurs en général, en ce qui concerne les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires, les périodes de repos quotidiens et hebdomadaires et le congé annuel payé. Sur le plan de la rémunération, les travailleurs domestiques doivent bénéficier d'un régime minimal de salaire, là où ces couvertures existent, et la rémunération devrait être déterminée sans parti pris sexiste. De plus, la rémunération doit être faite directement au travailleur, à intervalles réguliers, mais pas moins d'une fois par mois, et les paiements en espèce (tels que les déductions pour le logement et la nourriture) sont seulement permis de manière limitée et sous strictes conditions. Finalement, des mesures doivent être prises pour assurer que les frais imposés par les agences ne soient pas déduits des salaires des travailleurs domestiques.

Alors que des mécanismes de protection contre toutes formes d'abus, de harcèlement et de violence, et de violations des droits du travail doivent être accessibles à tous les travailleurs domestiques, une attention particulière doit être accordée à leur efficacité à protéger les travailleurs domestiques migrants, compte tenu de leur situation et de leurs besoins spécifiques. La Convention cite une suite de mesures à cet égard, – des visites au domicile avant le placement, des séances de sensibilisation et d'information sur les droits et la protection mise à disposition des travailleurs domestiques migrants, des lignes directes avec service d'interprétation, des mécanismes permettant déposer des plaintes durant et après la période d'emploi, indépendamment du départ du pays concerné, des fonds d'assistance juridique, des centres d'accueil d'urgence, des services sociaux et consulaires spécialisés.

Enfin, des mesures doivent être prises, aux termes de la Convention, afin d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs domestiques durant leur emploi et qu'ils ne jouissent pas de conditions moins favorables que celles dont jouissent les autres travailleurs, en matière de sécurité sociale, y compris celles qui concernent la maternité. Les progrès accomplis dans l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques doivent aller de pair avec le renforcement de la protection sociale des travailleurs domestiques migrants, y compris par le biais d'accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux qui fournissent un traitement égal en ce qui concerne la sécurité sociale, aussi bien que l'accès et la préservation de la transférabilité des droits en matière de sécurité sociale, comme cités dans la Recommandation n° 201.

4. Stratégies de mise en œuvre et sélection de bonnes pratiques : résultats obtenus et enseignements tirés

Un des plus importants défis est d'assurer la généralisation de la ratification de la Convention et sa mise en œuvre effective, de concert avec l'application d'autres normes des droits de l'homme, plus particulièrement dans le cadre de programmes juridiques et stratégiques nationaux de protection pour tous les travailleurs domestiques. Ces mesures peuvent comprendre des lois et règlements, des négociations collectives, des sentences arbitrales ou autres moyens, y compris des mesures pratiques telles que des contrats modèles, la recherche et la collecte de données, des campagnes de sensibilisation, des services d'information et d'autres activités de conscientisations, ainsi que la formation et le renforcement des capacités.

Les ministères du travail sont chargés du suivi des nouveaux instruments afin de mettre en œuvre les protections syndicales et sociales en faveur des travailleurs domestiques migrants. Cependant, comme le travail domestique a des éléments communs avec de nombreux domaines de politique publique – emploi, migration, égalité hommes-femmes, lutte contre la traite des femmes et hommes, le domaine de la santé et affaires sociales – la cohérence politique et les partenariats multiples, y compris avec les travailleurs domestiques, peuvent d’avantage renforcer leur mise en œuvre.

À cet égard, un nombre prometteur de pratiques a déjà été mis en œuvre par les gouvernements et la société civile, afin de promouvoir et protéger les droits des travailleurs domestiques, dont les enseignements comprennent le potentiel d’utilisation et de reproduction à grande échelle.

4.1 Collecte de données et recherche sur la formulation et la mise en œuvre de politiques établies sur les faits :

Il est nécessaire de générer des connaissances appropriées sur le travail domestique et les travailleurs domestiques dans les pays d’origine et d’accueil, y compris les données statistiques, l’analyse de la situation des travailleurs domestiques à toutes les étapes du processus migratoire, y compris les conditions sur le lieu de travail. Ces informations peuvent être utilisées stratégiquement pour mettre en œuvre les politiques nationales, les programmes de protection des travailleurs domestiques, ainsi que les plans d’action nationaux qui accordent la priorité aux interventions à court, moyen et long termes. À **New York**, le New York State Department of Labor a entrepris une étude afin d’évaluer la faisabilité de négociation collective pour les travailleurs domestiques, et la Domestic Workers United – une organisation de travailleurs domestiques a publié une étude intitulée *“Domestic Workers and Collective Bargaining: A Proposal for Immediate Inclusion of Domestic Workers in the New York State Labor Relations Act”*, October 2010 afin de vérifier ce que l’inclusion des travailleurs domestiques dans le processus de négociation collective impliquerait pour eux et quels modèles leur conviendraient le mieux. Au **Népal**, des instituts locaux de recherche, en partenariat avec des organisations internationales, ont entrepris une analyse de situation et de politique des émigrantes, y compris les travailleuses domestiques. Cette étude s’est révélé être un outil de sensibilisation qui a convaincu le gouvernement du Népal de lever l’interdiction qui frappait les Népalaises travailleuses migrantes, y compris celles qui migraient vers les pays du Golfe, et a contribué à ce que le gouvernement népalais adopte le *Foreign Employment Act, 2008* incluant des dispositions sensibles à l’égalité hommes-femmes.

4.2 Couverture et mise en pratique de la législation du travail :

Étant donné les lacunes existantes au niveau des initiatives législatives en ce qui concerne les droits du travail, des nouvelles mesures constituent un pas important dans la protection des droits des travailleurs domestiques, puisqu’elles visent à codifier les droits et prestations. Les lois du travail qui couvrent les travailleurs domestiques ont été introduites et mises en œuvre dans de nombreux pays au fil des ans, y compris en Afrique du Sud, en Argentine, en Bolivie, au Brésil, au Chili, en Espagne, en France, en Jordanie, en Chine (Hong Kong), en Suisse, en Uruguay, ainsi que quelques réglementations américaines et autres. Une mise en œuvre importante requiert la création de mécanismes d’application au niveau national, afin de donner juridiquement effet aux lois et règlements qui protègent les travailleurs domestiques migrants. Il faut pour cela, d’une part, assurer le droit d’accès des travailleurs domestiques aux tribunaux, et d’autre part, en attribuer la responsabilité à une autorité gouvernementale compétente, afin de veiller au respect des lois et réglementations en vigueur. Aux termes de la Convention n° 189, ces exigences comprennent l’élaboration et la mise en œuvre des mesures d’inspection du travail, l’application des lois et les sanctions.

L'Espagne fut le premier pays à introduire de nouvelles réglementations en ce qui concerne le travail domestique, suite à l'adoption de la Convention n° 189. Le Décret royal 1620/2011 du 14 novembre 2011 a amélioré les réglementations de 1985 en matière de travail domestique. Les nouvelles mesures prévoient une meilleure protection contre la discrimination, le droit à un contrat écrit et la provision par les autorités d'un contrat modèle, le droit à un salaire minimal, alors que les paiements en espèce ne peuvent dépasser plus de 30 % de la rémunération (les paiements en espèce au-dessous du salaire minimal étant interdits) ; une augmentation de la période de repos quotidien à un minimum de 12 heures; des procédures améliorées concernant les heures de garde et une amélioration du soutien et des informations aux employeurs afin de faciliter le respect des lois. En 2011, l'Espagne a aussi adopté une nouvelle législation, étendant sa couverture de sécurité sociale générale aux travailleurs domestiques.

Le gouvernement de *Jordanie* a révisé son Code du travail et publié la Régulation n° 90 du 1^{er} octobre 2009, afin d'y inclure les travailleurs domestiques, les cuisiniers, jardiniers et travailleurs semblables, devenant le premier pays arabe à offrir des mesures de protection aux travailleurs domestiques. Il a introduit auparavant, en 2003, un contrat-type unique de travail avec des droits importants. Ce cadre prévoit des dispositions habilitant les employeurs à supporter les coûts de déplacement des travailleurs, les permis de travail et de résidence ; l'assurance-vie et accident, les travailleurs payant la moitié des primes d'assurance ; le logement, les repas et les vêtements appropriés et les soins médicaux ; un jour de congé hebdomadaire ; un salaire mensuel avec relevés de paiements conservés par les deux parties ; pas de restrictions sur les communications et la correspondance des travailleurs ; un bonus égal à 15 jours de salaires à la fin d'un contrat de 2 ans ; la diffusion d'informations afin de sensibiliser l'employeur et l'employé à ces protections, l'établissement de mécanismes de réclamation et de recours afin de faire appliquer les textes si certaines initiatives sont mises en œuvre. Cependant, la réduction de l'écart entre politiques et pratiques demeure problématique.

Les travailleurs domestiques peuvent être protégés par des régimes de protection sociale et la législation du travail, mais des mesures additionnelles peuvent être nécessaires, afin de répondre aux caractéristiques spécifiques du travail domestique, plus particulièrement dans le contexte de la migration. Au *Liban*, un contrat unique d'emploi a été émis par décret gouvernemental en 2009 et un projet de loi sur le travail domestique élaboré. En mars 2011, l'équipe des Nations Unies a émis un Code de conduite, au Liban, pour le personnel onusien qui employait des travailleurs domestiques. Une nouvelle législation contre la traite a été promulguée en août 2011. Plus récemment, un contrat unique d'emploi révisé a été rédigé afin de le rendre conforme aux nouvelles normes de l'OIT ; le Syndicat libanais des propriétaires d'agences de recrutement a élaboré un Code d'éthiques et un mécanisme de mise en œuvre connexe. Le gouvernement a aussi récemment publié un guide d'information à l'usage des travailleurs domestiques au Liban.

La Charte des droits des travailleurs domestiques de l'État de New York adoptée en 2010 est une première aux États-Unis. Elle prévoit la journée de travail de 8 heures, le paiement des heures supplémentaires, un jour de repos hebdomadaire, un minimum de 3 jours de congés annuels, une protection contre la discrimination et le harcèlement sexuel, une assurance pour l'indemnisation des travailleurs qui concerne plus de 200 000 travailleurs domestiques, la plupart étant des immigrés de couleur, qui travaillent comme gouvernantes, ou employés de maison et comme compagnons pour les personnes âgées dans l'État de New York. De plus, le Département du travail, en conformité avec cette loi, étudie la possibilité de syndicalisation et de négociations collectives pour les travailleurs domestiques.

En 2002, le *Sectoral Determination*⁷ opérant sous la loi de 1997 sur les conditions fondamentales d'emploi, fut introduit en *Afrique du Sud*, établissant pour la première fois des normes détaillées et des protections pour les travailleurs domestiques. Elles régissent les conditions de travail, qui comprennent un salaire minimal, la durée du travail, les heures supplémentaires, les augmentations de salaires, et le droit aux congés. Les travailleurs domestiques et leurs employeurs doivent aussi contribuer 1 % de leurs

salaires à la Caisse d'assurance chômage. La recherche a révélé que les salaires réels, les revenus mensuels moyens et l'ensemble des revenus de tous les employés domestiques ont augmenté depuis que la législation est entrée en vigueur (Hertz, 2005).

En *Afrique du Sud*, les autorités du travail ont publié des informations pratiques sur les normes de travail en faveur des travailleurs domestiques et l'inspection du travail a élaboré des moyens innovateurs pour approcher les ménages individuels, y compris des visites aux domiciles et la vérification de conformité.

L'Uruguay – associe la protection juridique à la négociation collective pour les travailleurs domestiques. Par exemple, tous les employeurs, y compris ceux de travailleurs domestiques sont légalement tenus d'enregistrer leurs employés auprès de la *Banco de Prevision Social* (BPS, banque des affaires sociales), auquel les employeurs et les employés paient des mensualités de fonds de pension et de santé des employés. De plus, la Loi n° 18.065 adoptée en 2006 a établi des normes afin de réguler le travail domestique et ouvert la voie à leur convention collective.

Suite à l'adoption de la Loi de l'Uruguay de 2006, des campagnes d'information à grande échelle ont aidé à la diffuser largement. L'inspection du travail a mis sur pied une cellule qui surveille la conformité et la régularisation des travailleurs domestiques en ce qui concerne les contributions à la sécurité sociale. Les travailleurs domestiques peuvent porter plainte devant l'inspection qui est aussi autorisée à inspecter les lieux de travail, y compris les domiciles afin de faire valoir les droits des travailleurs domestiques.

En **Belgique**, les diplomates et les travailleurs domestiques qu'ils emploient doivent signer un contrat de travail, en accord avec la législation belge. L'ambassade de Belgique veille à ce que le travailleur domestique comprenne les termes et conditions de son contrat, lors d'une entrevue qui précède la délivrance d'un visa. À son arrivée en Belgique, le travailleur domestique doit venir en personne chercher une carte spéciale d'identité au Service du protocole et de la sécurité au Ministère des affaires étrangères – service responsable de la surveillance des conditions de travail des travailleurs domestiques étrangers employés par les diplomates agréés en Belgique. L'obligation annuelle de recueillir/renouveler leur carte d'identité en personne permet au fonctionnaire compétent de s'entretenir avec le travailleur sur ses conditions de travail, de le conseiller ou de l'informer si besoin est, afin de contrer des agissements abusifs. Une telle procédure vise à mieux informer les travailleurs domestiques de leurs droits et à leur offrir une protection si besoin est.

En 2009, les consulats belges ont aussi commencé à fournir des informations dans les pays d'origine au moyen de circulaires aux travailleurs qui migrent vers la Belgique pour y travailler. Ces circulaires sous forme de questions et de réponses, disponibles dans la langue maternelle des migrants, fournissent des informations sur les droits des travailleurs et sur les organisations auxquelles ils peuvent accéder en cas de problème en Belgique. Ces informations, insérées dans le passeport, sont spécifiquement conçues pour les travailleurs migrants, qui travaillent dans des secteurs où règnent l'exploitation économique et les abus – le travail domestique, la construction, etc., et il s'agit d'une initiative importante qui aide les travailleurs à faire face aux risques d'exploitation, avant leur départ et durant leur séjour en Belgique.

En **Irlande**, la National Employment Right Agency met en place actuellement un programme pilote d'inspections dans le secteur du travail domestique. Le but de ce programme est de façonner les inspections futures et les activités d'information dans ce secteur. Un récent rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE a examiné en profondeur les défis d'application reliés aux travailleurs domestiques migrants sans papiers (FRA, 2011).

4.3 Consultation tripartite et négociation collective : En République-Unie de Tanzanie :

le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, est entrain de revoir les lois et pratiques nationales en vue de ratifier et de mettre en œuvre la Convention n° 189 de l'OIT.

L'Allemagne, la France et l'Uruguay, des pays exemplaires en la matière, possèdent des mécanismes de négociation collective pour les travailleurs domestiques, impliquant la combinaison des facteurs suivants : un syndicat de travailleurs domestique ou un autre qui les représente; un organisme négociateur patronal ; un cadre institutionnel de contrôle pour la négociation facilitée par le gouvernement ; un processus de négociation collective qui se termine avec succès en accord collectif.

L'accord de négociation collective du travail domestique en *Uruguay* fut trouvé à travers une structure tripartite réunissant le Syndicat des travailleurs domestiques, la Ligue uruguayenne des ménagères et des consommateurs, qui a entrepris de représenter les employeurs de travailleurs domestiques dans les négociations salariales, et le Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale (MTSS). Le premier accord d'août 2008 a entre autres accordé un salaire minimal et des augmentations, des indemnités de licenciement, le paiement des heures supplémentaires et une indemnisation en cas de résiliation anticipée, et a interdit le harcèlement sexuel. Le deuxième, de 2010, a renouvelé les dispositions de 2008 et augmenté les niveaux de salaire minimal. Les deux accords ont été étendus à tout le secteur du travail domestique en Uruguay.

4.4 Dialogue et plateformes de consultations sur le travail domestique :

Un véritable dialogue social et des consultations tripartites, y compris avec les organisations de travailleurs domestiques, à tous les niveaux de processus politique – conception, mise en œuvre et phase d'évaluation des mesures protégeant les travailleurs domestiques, sont essentiels. Aux *Philippines*, sous les auspices d'un groupe de travail technique entre acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, une position nationale sur la négociation a été élaborée aux normes de l'OIT sur le travail domestique, tout en discutant et en faisant avancer leur mise en œuvre, ce qui impliquait que la réforme de la loi du travail soit prête à être ratifiée. Au *Liban*, un Comité directeur sur les travailleuses domestiques migrantes, impliquant le gouvernement, la société civile et les organisations internationales, a été établi en 2006, afin de faire des propositions pour une meilleure protection de ces travailleurs. En *Afrique du Sud*, un accorda été conclu en mai 2012, afin de ratifier la Convention n° 189 dans le cadre du Développement économique national et du Conseil du travail. En *Jordanie*, le contrat-type de travail des travailleurs domestiques de 2003 a été examiné et mis en œuvre par un comité multilatéral présidé par le ministère du Travail, avec des représentants de ministères des Affaires étrangères et de l'Intérieur, les missions diplomatiques des pays d'origine, le Syndicat national des Femmes jordaniennes et les ONG qui apportent un soutien aux travailleurs domestiques.

4.5 Coopération aux niveaux bilatéral, multilatéral et mondial :

La migration des travailleurs domestiques est un phénomène transnational, régional et mondial et requiert une coopération et une coordination de toutes les parties prenantes aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral afin de protéger efficacement les travailleurs domestiques migrants. La prévention du travail forcé et de la traite des personnes, l'accès à la sécurité sociale, la surveillance des agences d'emploi privées, et la diffusion de bonnes pratiques et la collecte de statistiques sur le travail domestique font partie des domaines importants de coopération à tous ces niveaux. Le programme d'emploi à l'étranger des *Philippines*, fournit une assistance et une protection totale aux travailleurs domestiques migrants, y compris à travers la réglementation des bureaux de placement, les accords bilatéraux et les bureaux du travail dans les pays d'accueil.

4.6 Défense des politiques, mobilisation, prestations de services de première ligne, et accès aux services juridiques :

Kalayaan est une ONG basée au Royaume-Uni, qui a été créée en 1987 par des travailleurs domestiques qui s'étaient retrouvés sans papiers après avoir fui des employeurs abusifs. Sa clientèle, principalement féminine, provient de plus de 30 pays asiatiques et africains. *Kalayaan*, en partenariat avec d'autres entités, prône l'adoption de la Convention des travailleurs domestiques et des modifications au régime des visas pour les travailleurs domestiques au Royaume-Uni. Ce réseau a obtenu des protections pour ces travailleurs, puisqu'ils bénéficient d'une couverture en matière de législation sur le salaire minimal, des congés de maternité et des centres d'accueil financés par l'état pour les victimes de traite (Kalayaan, 2011). L'organisation a pour partenaire des hommes de loi afin d'offrir à ses clients le libre accès à l'emploi et un avis en matière d'immigration, et afin de les aider à retrouver leurs passeports – près d'un tiers d'entre eux ont été dépossédés de leur passeport lorsqu'ils entrent en contact avec *Kalayaan*. De plus, il incite ses clients à obtenir des protections en matière de travail, les femmes représentant 91 % des cas qui ont fini devant les tribunaux en 2010. Entre 2009 et 2001, *Kalayaan* et le Centre juridique de North Kensington ont obtenu avec succès des indemnités de plus de 1,5 millions de livres sterling pour leurs clients (Jenny Moss, 2011). Les travailleurs domestiques migrants sont aussi encouragés à porter devant la cour suprême du Royaume-Uni une plainte type, contestant le vide juridique qui permet à certains employeurs d'affirmer que leurs travailleurs domestiques à domicile sont des « aides familiales », et de ce fait, exonérées du salaire national minimal.

4.7 Action Collective des organisations de travailleurs domestiques :

L'historique Domestic Workers Bill of Rights de l'État de New York a fait suite à la création d'un précédent et à la mobilisation des organisations de travailleurs domestiques – *Domestic Workers United et le New York Domestic Workers Justice Coalition*, en partenariat avec d'autres secteurs. Mobilisant des Africaines, des Asiatiques, des Caribéennes et des Latino-Américaines, leurs stratégies comprenaient : une intervention directe auprès des travailleurs là où ils se regroupent, l'éducation des travailleurs, une pression juridique et une action ciblée afin d'aider les individus, ce qui a mené au recouvrement d'environ 450 000 dollars américains de salaires dus aux travailleurs, la promotion d'une politique qui impliquait la compréhension de la législature, l'utilisation de la persuasion, de témoignages de travailleurs domestiques, des arguments juridiques et un soutien politique à un niveau élevé. Mais le plus important fut la création d'une organisation des travailleurs domestiques et de militants auprès des travailleurs domestiques, en partenariat avec une large coalition d'appui venant des enfants de travailleurs domestiques et de ceux élevés par ces mêmes travailleurs domestiques, des étudiants, des jeunes, des travailleurs agricoles et autres travailleurs exclus, des employeurs, des groupes confessionnels et des législateurs. Une campagne systématique fut bâtie autour de l'inégalité structurelle et des messages fondés sur les valeurs et respectueux des intérêts de chacun adressés méticuleusement à chaque groupe sectoriel soutenant les travailleurs domestiques. Les employeurs, par exemple, ont compris la nécessité de traiter les travailleurs domestiques avec respect, alors que les normes ont levé toute équivoque et fourni des instructions précises quant à la manière de traiter les travailleurs domestiques. Les liens personnels que les gens de tous horizons ont tissés avec le travail domestique ont créé une force mobilisatrice, transcendant les intérêts personnels, et suscité une immense vague de soutien.

Bien qu'une victoire en matière de législation, elle a également mis en lumière la contribution des travailleurs domestiques, reconnu le travail domestique comme profession, stimulé le débat sur l'étendue des protections et contribué au rétablissement de leur dignité, examiné la nécessité de nouvelles dispositions législatives fédérales ; et démontré comment les valeurs d'empathie, de compassion, de respect et les soins prodigués ont tissé notre destin commun et notre humanité partagée.

4.8 Enseignements :

Le succès des initiatives précitées met en lumière les enseignements suivants :

- (a) Il est possible d'étendre les protections juridiques aux travailleurs domestiques, ce qui permet l'amélioration de leurs conditions.
- (b) Une base de données qui contient des preuves solides sur les approches pour la protection des droits des travailleurs domestiques peut servir à convaincre les gouvernements d'adopter et de mettre en œuvre des politiques.
- (c) Le travail domestique est relié à divers domaines de politique publique, ce qui rend essentiel la cohérence et la mise en œuvre des politiques, le dialogue entre les différentes parties, et aussi la consultation avec les travailleurs domestiques.
- (d) Une campagne efficace d'intégration du travail domestique aux politiques publiques concernées demande un nombre de stratégies dont le but est d'élargir la base de soutien. Ces stratégies forment la base qui lie les conditions normatives pour élargir leur protection à l'efficacité et d'autres intérêts.
- (e) La négociation collective requiert l'existence d'organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Là où ces organisations de travailleurs domestiques n'existaient pas, d'autres organisations de travailleurs sont intervenues.
- (f) Le gouvernement peut jouer un rôle en encourageant la négociation collective, en fournissant un cadre institutionnel et l'extension des accords collectifs nationaux.
- (g) Afin d'assurer une protection solide, les régimes sociaux et les protections des travailleurs domestiques migrants devront être accompagnés de mécanismes globaux de mise en application, y compris des mesures d'inspection du travail et des mécanismes de résolution des différends.
- (h) Des accords bilatéraux, régionaux et multilatéraux reliés au phénomène transnational, régional et mondial, comme le flux migratoire de travailleurs domestiques, devraient inclure des dispositions de protection de leurs droits avec des mécanismes d'application relatifs.

5. Progrès : ce que l'État peut faire

Les mesures en vigueur dans de nombreux pays indiquent une accélération en matière de protection améliorée des droits des travailleurs domestiques. De plus, les travailleurs domestiques participent activement à la promotion et à la protection de leurs droits, en partenariat avec les gouvernements. Il n'en reste pas moins que certains défis demeurent, et les efforts pour y remédier doivent continuer. Les domaines suivants pourraient être pris en considération par les gouvernements :

- Considérer la ratification de la Convention n° 189 concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques » et assurer sa mise en œuvre ainsi que celle de la CEDEF et la Recommandation générale n° 26 sur les travailleuses migrantes, du point de vue légal et pratique.
- Acquérir une meilleure connaissance et une compréhension du secteur du travail domestique et des conditions des travailleurs domestiques, y compris par l'amélioration de la collecte et de l'analyse de données, de solides base de données et des profils de travailleurs domestiques

migrants, une recherche sensible aux questions de genres sur leur contribution, les politiques en matière d'immigration et de travail qui régissent leur entrée, leurs conditions de travail et de séjour dans les pays d'emploi.

- Étendre aux travailleurs domestiques la portée de la loi sur le travail et autres protections juridiques et sociales, en ligne avec la Convention n° 189 de l'OIT, la CEDEF, la RG n° 26 sur les travailleuses migrantes, et autres instruments et directives des Nations Unies et de l'OIT.
- Fournir des voies légales de migration pour le travail domestique, basées sur des analyses objectives du marché du travail, en tenant compte de la crise globale en matière de demande de travailleurs de la santé et des soins, en incluant le travail domestique.
- Assurer une protection par des accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale et d'échange de main d'œuvre.
- Promouvoir la formalisation de la relation professionnelle spécifique des travailleurs domestiques, au moyen de contrats de travail écrits et exécutoires en faveur des travailleurs domestiques migrants, en ligne avec les normes internationales.
- Mettre en place un système élaboré afin d'assurer le respect et la responsabilité des employeurs en ce qui concerne leurs obligations contractuelles et légales envers les travailleurs domestiques, qui comprend des mesures d'inspection du travail, l'accès effectif aux informations et aux tribunaux, aux mécanismes spécialisés de règlement des différends et aux sanctions en cas de non-respect.
- Offrir des services de première ligne sur toutes les étapes du processus de migration, avec l'objectif de prévenir et protéger contre les abus et l'exploitation en tenant compte des particularités masculines et féminines, fournir une assistance lors d'abus et faciliter la réhabilitation et le rétablissement à long terme. Plus spécifiquement, ces services peuvent comprendre : la diffusion d'information dans les communautés des pays d'origine afin de les aider à prendre des décisions éclairées et à utiliser des voies de migration légales, des informations ciblées avant le départ et la formation, et la diffusion d'informations dans les pays d'emploi sur les droits, les obligations, les services publics, l'accès aux soins médicaux et le soutien psychologique, les lignes directes, les centres d'accueil, l'assistance juridique et les voies de recours, le retour au pays d'origine en sécurité, le coût de transferts d'argent peu onéreux et efficaces, des possibilités d'investissements productives comprenant des programmes de formation de compétences financières avant, après, et durant la migration, l'accès à des programmes de perfectionnement de compétences, des services de développement d'entreprise et l'entreprenariat ; l'accès aux services de soutien pour les familles restées au pays d'origine.
- Sensibiliser et renforcer les capacités institutionnelles des décideurs politiques, des fournisseurs de service, des officiers de gouvernement, y compris le personnel diplomatique et les officiers de police, à l'intention des travailleurs domestiques migrants et de leurs préoccupations en ce qui concerne les normes relatives aux droits de l'homme, et envisager de soutenir les organisations qui offrent de l'assistance à ces travailleurs.
- Promouvoir des campagnes de sensibilisation du public et ciblés pour les employeurs, en soulignant que le travail domestique est une profession, en mettant en lumière les contributions des travailleurs domestiques, détruire les mythes et stéréotypes à leur propos, et réitérer la nécessité de les traiter avec dignité et respect.

- Promouvoir une politique générale et le dialogue social de façon à assurer un travail décent aux travailleurs domestiques, y compris à travers une coopération institutionnalisée entre le gouvernement et les organisations de travailleurs domestiques, les syndicats et leurs groupes de soutien, en ce qui concerne le développement, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de politiques et de programmes reliés à la vie et au travail des travailleurs domestiques et leur famille.
- Suivre et évaluer l'impact des politiques, programmes et budgets sur les travailleurs domestiques et revoir en conséquence les politiques et programmes à venir.
- En relation avec tout ce qui est précité, travailler en partenariat avec la société civile et les organisations internationales.

Questions à débattre

- À la suite de l'adoption de la Convention n° 189, quelles sont les mesures prises ou à l'étude, en ce qui concerne la possible ratification et la mise en œuvre de la Convention et autres normes correspondantes?
- De quelles manières spécifiques les protections juridiques et sociales des travailleurs domestiques doivent-elles bénéficier (a) aux gouvernements des pays d'origine, de transit et de destination (b) aux employeurs et (c) aux travailleurs ?
- Partager au moins une initiative prometteuse régionale, bilatérale, nationale et sub-nationale – bonne politique et/ou programme – mis en œuvre afin de promouvoir et protéger les droits des travailleurs domestiques (a) avant le départ ; (b) dans le pays d'emploi ; (c) au retour ? Quel effet concret a-t-elle eu sur les travailleurs domestiques? Quels sont les enseignements tirés – positifs et négatifs ?
- Quels sont les défis importants auxquels vous devez faire face en faisant progresser les protections sociales et juridiques des travailleurs domestiques ? Quels sont les types d'assistance que peuvent fournir la société civile et les organisations internationales ?

Résultats possibles de la session

- Une reconnaissance accrue du travail domestique en tant que profession et de la contribution des travailleurs domestiques à la société ; le partage d'informations en matière de stratégies qui visent à optimiser la contribution des travailleurs domestiques au développement économique et social des pays d'origine et de destination.
- Les participants sont au courant des principes clés et des mesures envisagées par la Convention n° 189 et tiennent compte des liens existant avec d'autres instruments internationaux ; les informations en ce qui concerne la ratification et les efforts de mise en œuvre, ainsi que les besoins d'assistance technique sont partagés.
- Partage des expériences, des bonnes pratiques et des défis dans la mise en œuvre des protections sociales et juridiques (par ex. la réforme des lois du travail, les accords bilatéraux en matière de travail, les accords de sécurité sociale bilatéraux et multilatéraux, les contrats de travail, le suivi des agences d'emploi privés, les programmes de régularisation etc.), pour aider les

gouvernements à assurer une protection sensible aux questions de genre, en ligne avec les normes des droits humains et du travail.

- Partage des modèles et méthodologies existants en matière de collecte de données sur la migration désagrégés par sexe ; et des lacunes dans la collecte de données sur les travailleurs domestiques migrants et des besoins d'aide pour adresser les problèmes identifiés.

Références

1. Asian Development Bank; 2006; Workers' Remittance Flows in Southeast Asia
2. Qian, N.; 2008; Missing Women and the Price of Tea in China: The effect of Sex-specific earnings on Sex-imbalance; Quarterly Journal of Economics 123(3):1251-85 cited in UN Women and ILO, 2012; Policy Brief on Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice
3. UN DESA,; 2009; 2009 World Survey on the Role of Women in Development: Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources, including Microfinance, New York cited in UN Women and ILO, 2012; Policy Brief on Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice
4. Hertz, T; 2005, "The Effect of minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers", Department of Economics Working Paper, American University.
5. Home Affairs Select Committee. The Trade in Human Beings: Human Trafficking in the UK. Sixth report of Session 2008-09. Volume 1, House of Commons
6. Kalayaan (2011) *Annual Report 2009-2010*. p. 10. Available at: <http://www.kalayaan.org.uk/documents/Kalayaan%20ANNUAL%20REPORT%202009-10.pdf>
7. Jenny Moss (2011) Contribution to the e-discussion "Domestic Workers Count Too: Implementing Labour and Social Protections for Domestic Workers". Available at: <http://www.migration4development.org/content/e-discussion-domestic-workers-count-too>
8. UN ESCAP; 2007; Economic and Social Survey of Asia and the Pacific: "Surging Ahead in Uncertain Times" Bangkok
9. UN Women et al, 2010; Global Care Chains: Towards a rights-based global care regime.
10. UN Women (former UN-INSTRAW); 2008; "Crossing Borders II; Migration and Development from a Gender Perspective"; Ministerio De Asuntos Exteriores y de Coordinación, Aecid; and UN Women (former UNIFEM); 2009; "The Gender Dimensions of Remittances: A Study of Indonesian Domestic Workers in East and Southeast Asia".
11. UN Women; 2005. Claiming and Celebrating Women Migrant Workers' Rights Through CEDAW
12. UN Women Nepal Country Reports, South Asia Reports and Annual Reports 2005-11.
13. United Nations Millennium Project (2005)