



# LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES S'UNISSENT

GUIDE DE RENFORCEMENT DU POUVOIR COLLECTIF EN VUE DE RÉALISER LES DROITS ET  
LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES



# LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES S'UNISSENT

GUIDE DE RENFORCEMENT DU POUVOIR COLLECTIF EN VUE DE RÉALISER LES DROITS ET  
LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Guide publié conjointement par :

La Confédération syndicale internationale (CSI)

La Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)

Le Programme d'action global de l'OIT sur les travailleurs migrants et leurs familles

## Confédération syndicale internationale (CSI)

La Confédération syndicale internationale (CSI) fait entendre la voix des travailleuses et travailleurs du monde entier. Sa mission première est de promouvoir et de défendre les droits et intérêts des travailleurs/euses par le biais d'une coopération internationale entre syndicats, au travers de campagnes mondiales et grâce à un travail de plaidoyer auprès des principales institutions mondiales.



## Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)

La Fédération internationale des travailleurs domestiques s'engage à unir tous les travailleurs domestiques à tous les niveaux (local, national et mondial) en vue de vaincre l'exploitation et les abus dont font l'expérience les travailleuses et travailleurs domestiques du monde entier. Elle fait partie intégrante du mouvement syndical international, et s'emploie à joindre ses forces à celles de tous les travailleurs dans la lutte pour modifier les rapports de pouvoir et assurer la justice, la dignité, la sécurité et la paix.



## Le Programme d'action global de l'OIT sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles

Un financement de l'Union européenne a permis à l'OIT de lancer en 2013 son programme d'action global sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles. Ce programme vise à s'attaquer aux causes sous-jacentes de l'exploitation et des abus en mettant en lumière les défis auxquels font face les travailleurs domestiques migrants, en prônant le respect de leurs droits, en encourageant les réformes législatives et en apportant un appui aux activités d'organisation et de plaidoyer. Des initiatives pilote ont été mises en œuvre dans cinq couloirs de migration.



# TABLES DES MATIÈRES

Introduction	6
01. En route vers l'adoption de la Convention 189 de l'OIT	8
Reconnaissance	8
Parler d'une seule voix	9
Préparatifs pour le processus au sein de l'OIT	9
Les travailleurs et travailleuses domestiques à l'OIT	10
02. Les travailleurs domestiques s'unissent : la Fédération internationale des travailleurs domestiques	12
Les travailleurs et travailleuses domestiques s'unissent	12
Organiser et représenter les travailleurs/euses domestiques	13
Information et communication	13
03. La campagne « 12 en 12 » de la CSI : revendiquer des droits et des prestations pour les travailleurs/euses domestiques	14
Poursuivre sur la lancée	14
Construction d'une alliance	14
Stratégies de campagne	15
Impact de la campagne « 12 en 12 »	17
04. Conquérir des droits et des protections	18
les 22 pays ayant ratifié la C189	18
Pays ayant adopté des réformes ou des politiques du travail depuis l'adoption de la C189	22
05. Faire campagne et négocier pour le changement	24
5.1 Salaire minimum	24
5.2 Protection sociale	26
5.3 Les contrats imposés par la loi	28
5.4 Réglementation du temps de travail et des congés	30
5.5 Jours de repos et de congé	31
5.6 Travailleurs/euses domestiques migrants	33
5.8 Liberté syndicale	39
06. Mini guide : Renforcer les campagnes de sensibilisation	40
07. Mini Guide: la syndicalisation et le renforcement des compétences	43
Ressources	46
	48

# INTRODUCTION

Au cours des dernières années les travailleurs et travailleuses domestiques et les syndicats ont progressé sur le chemin visant à mettre un terme à l'exploitation, aux abus contre les travailleurs/euses domestiques et à l'esclavage moderne. Ils ont fait campagne et négocié en faveur de droits et de protections, y compris le droit à un salaire minimum, l'accès à la protection sociale et à un repos hebdomadaire minimum. Ils se sont mobilisés et organisés en vue d'édifier un pouvoir collectif et leur négociation a abouti à des changements. Aujourd'hui, près de 15 millions de travailleurs/euses domestiques jouissent de davantage de droits et de protections dans la législation du travail grâce aux 22 ratifications de la Convention No 189 de l'OIT sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (C189) et à l'adoption de réformes du travail dans un total de 148 pays.

Le 16 juin est désormais célébré comme journée internationale des travailleurs domestiques, marquant la date historique de l'adoption de la C189 et de la Recommandation 201 qui l'accompagne, le 16 juin 2011. Pour la première fois, un instrument international du travail reconnaissant le travail domestique en tant que travail et fixant les droits minimums dont les travailleurs/euses domestiques doivent jouir était adopté par les gouvernements, les employeurs et les syndicats. Cela a déclenché une dynamique d'action : dans 90 pays, des équipes ont lancé des campagnes de promotion, fait du lobbying auprès de leurs députés et sénateurs, et démarré des négociations tripartites. Elles ont reçu le soutien de la campagne mondiale « 12 en 12 » lancée le 12 décembre 2011 par la Confédération syndicale internationale (CSI) en coordination avec la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA), visant à obtenir 12 ratifications de la C189.

**La campagne « 12 ratifications en 2012 » avait pour premier but l'obtention de 12 ratifications de la Convention 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques avant 2012. Elle est devenue la campagne « 12 + 12 ».**

Les travailleurs/euses domestiques ont gagné en puissance. Plus de 100 000 travailleurs et travailleuses domestiques ont adhéré au syndicat. En Argentine, les travailleuses domestiques ont négocié leur première convention collective. Des dizaines de nouveaux syndicats ont été constitués, notamment au Pakistan, au Ghana, au Liban et au Mexique ; plusieurs d'entre eux se sont affiliés à des centrales syndicales nationales. En 2014 a eu lieu la fondation de la FITD, lors de son congrès en Uruguay. Elle est de-



venue la première fédération syndicale internationale dirigée par une femme. Un nombre croissant de travailleurs/euses domestiques se sont manifestés en tant que militant ou dirigeant ainsi que pour s'adresser aux médias et lors d'auditions afin de décrire l'exploitation et les abus qu'ils subissaient. Les travailleurs/euses domestiques qui vivaient autrefois dans l'ombre sont de plus en plus respectés par le Ministère du travail et les membres du Parlement, au niveau du dialogue social et de la négociation collective. La majorité des 67 millions de travailleurs domestiques sont des femmes ; bon nombre sont des migrants, des enfants, et proviennent de communautés indigènes ou pauvres.

Cette évolution a été obtenue par le biais de l'organisation, de l'unité, en parlant d'une seule voix en tant qu'alliance de travailleurs/euses domestiques et de syndicats, avec l'appui d'alliés. L'évolution n'est pas à prendre pour acquise. Elle exige une action constante afin de faire en sorte que les gouvernements s'acquittent de leurs responsabilités en matière de mise en œuvre et de respect de la législation du travail, et en vue de les exhorter à ratifier la C189 et à adopter des réformes du travail. Ce n'est qu'ainsi que les travailleurs/euses domestiques seront libérés de l'esclavage moderne.



La FITD va continuer à renforcer le pouvoir des travailleurs/euses domestiques et vise à doubler son affiliation de travailleurs domestiques pour atteindre les 670 000 adhérents en 2020. Le Congrès de la CSI a décidé en 2014 que la campagne « 12 en 12 » pour les travailleurs/euses domestiques restait prioritaire, et s'est engagé à accroître la syndicalisation des travailleurs/euses domestiques – en coopération avec la FITD – ainsi qu'à encourager davantage de ratifications et de réformes. Dans le cadre de ces efforts, la **CSI** et la **FITD** se sont associées au **Programme d'action global de l'OIT** sur les travailleuses et travailleurs domestiques afin de proposer des instruments permettant aux travailleurs domestiques migrants et nationaux de s'organiser pour la défense de leurs droits.

Le présent Guide vise à inspirer et à apporter un appui aux travailleurs/euses domestiques, à leurs syndicats, militants et dirigeants syndicaux afin qu'ils poursuivent et renforcent leurs campagnes de sensibilisation. Le premier chapitre décrit le chemin suivi jusqu'à l'adoption de la C189. Un bref rappel historique de la FITD est fourni au chapitre 2, avec ses projets pour les années à venir. Le chapitre suivant est consacré à la campagne « 12 + 12 » de la

CSI. Le chapitre 4 présente un aperçu des pays ayant ratifié la C189 et adopté des réformes de la législation du travail depuis le 16 juin 2011. Au chapitre 5 nous présentons une série de campagnes de sensibilisation qui ont ouvert la voie à l'adoption de droits et de protection des travailleurs/euses domestiques. Les chapitres 6 et 7 recensent les stratégies fondamentales pour l'organisation de campagnes de sensibilisation et pour la syndicalisation des travailleurs/euses domestiques. Le chapitre 8 énumère les ressources et inclut une liste de nos publications et de liens vers les réseaux sociaux (où vous pouvez partager votre histoire) et indique les coordonnées où vous pouvez nous contacter.

**Le présent Guide est une publication conjointe de la CSI, de la FITD et du Programme d'action global de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques et leurs familles.**

# 01. EN ROUTE VERS L'ADOPTION DE LA CONVENTION 189 DE L'OIT



**“Pendant trop longtemps, la valeur de notre travail n’a pas été reconnue. La Convention 189 contribue enfin à changer la situation, car désormais les travailleurs/euses domestiques relèvent des mêmes normes internationales que tous les autres travailleurs/euses<sup>1</sup>.”**

Myrtle Witbooi, présidente de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD).

## RECONNAISSANCE

Pendant bien trop longtemps, la majorité des plus de 67,1 millions de travailleurs domestiques du monde ne jouissait d’aucun droit sur leur lieu de travail parce que l’activité qu’ils exerçaient n’était ni perçue ni reconnue comme du travail réel, par la société, dans la loi ou dans la pratique. Dans de nombreux pays, ils n’étaient pas couverts par la législation du travail et n’avaient pas le droit de constituer de syndicats. Un tournant majeur est survenu avec l’adoption historique de la Convention 189 de l’OIT (C189) sur le travail décent pour les travailleurs domestiques (et de la Recommandation no 201 qui l’accompagne). Pour la première fois de l’histoire, une norme internationale du travail de l’OIT reconnaissait le travail domestique en tant que travail.

La Convention fixe des normes minimales concernant les droits et protections dont les travailleurs domestiques doivent jouir, donne une reconnaissance à la valeur économique et sociale du travail domestique et affirme que les travailleurs domestiques ont le droit à un travail décent, comme tous les autres travailleurs. La réglementation concernant le temps de travail, les jours de congé, le salaire minimum et le droit à la sécurité sociale est protégée en vertu de la Convention, laquelle comporte également des mesures visant à prévenir ou mettre un terme aux abus sur le lieu de travail. La Convention prévoit des protections spécifiques pour les travailleurs domestiques migrants, les travailleurs domestiques logés par leur employeur et ceux pris au piège du travail forcé ou du travail des enfants.

**VOYEZ LA PAGE SUR:  
la Brochure de l’OIT “ Convention 189 et  
Recommandation 201 en bref “ avec des conseils sur  
comment appliquer la Convention<sup>2</sup>**



## PARLER D'UNE SEULE VOIX

L'adoption de la C189 a été le point culminant d'années d'efforts concertés déployés par les organisations de travailleurs/euses domestiques et leurs alliés du mouvement syndical et des ONG. Elle est l'aboutissement d'une mobilisation croissante parmi les travailleurs domestiques, qui a créé une dynamique, gagné progressivement en visibilité et fait entendre leur voix.

Tout a démarré en Amérique latine, où depuis des décennies les travailleurs/euses domestiques luttent pour obtenir des droits et une protection. Les organisations de travailleurs/euses domestiques de différents pays ont constitué une organisation régionale, la CONLACTRAHO (Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar) en 1988 à Bogota (Colombie). Cette organisation a gagné en puissance et joué un rôle directeur, en 2005, lors d'une réunion organisée par l'OIT à Montevideo aux côtés du Comité syndical des femmes des Amériques. Cette réunion a eu pour résultat l'adoption de la Déclaration de Montevideo, dont les signataires en appelaient à l'OIT pour que soit adoptée une Convention sur les travailleurs domestiques. Suite à cela, lors de sa conférence d'avril 2006, la CONLACTRAHO s'engagea à œuvrer en faveur d'une convention de l'OIT qui protège les droits des travailleurs domestiques.

Les travailleurs/euses domestiques d'autres régions (l'Afrique, l'Asie et l'Amérique du Nord) ont répondu à l'appel lors d'une conférence internationale organisée à Amsterdam en novembre 2006<sup>3</sup> avec pour thème : « Respect et droits : protection pour les travailleurs domestiques et employés de maison ». Cette conférence a abouti à la fondation du réseau international des travailleurs domestiques (IDWN) et, en coopération avec la CSI et l'UITA, a planifié un mouvement coordonné en faveur d'une Convention de l'OIT sur le travail domestique.

## PRÉPARATIFS POUR LE PROCESSUS AU SEIN DE L'OIT

En mars 2008 le Conseil d'administration a approuvé une proposition du Groupe des travailleurs visant à inclure dans l'ordre du jour de la Conférence internationale de travail (CIT) une discussion sur un instrument normatif. C'était là une première victoire, qui a donné le feu vert à de plus amples mobilisations et actions. Le réseau IDWN a élaboré une plateforme de revendications. La CSI a mobilisé ses affiliées du monde entier afin qu'elles répondent au questionnaire de l'OIT, fournissant des arguments et des éléments de preuve pour démontrer la nécessité d'une Convention pour les travailleurs domestiques. La CSI a également organisé des consultations régionales avec des centrales nationales et des syndicats de travailleurs domestiques, et publié un Guide<sup>4</sup> d'action à l'intention des syndicats et des travailleurs domestiques concernant les actions de lobbying en faveur de la Convention. WIEGO a publié une note de synthèse « Gros plan sur les travailleurs informels : les travailleurs domestiques<sup>5</sup> » soulignant l'importance d'une Convention. La dynamique prenait de l'ampleur, de plus en plus de syndicats et de dirigeants de travailleurs/euses domestiques œuvraient de concert afin d'élaborer des stratégies et de se préparer aux négociations en vue d'une Convention.

**“ La relation entre les associations de travailleurs domestiques et les syndicats est devenue nettement plus forte, ce qui a abouti à ce que leurs revendications soient entendues à l'OIT. C'était de toute évidence grâce au Groupe des travailleurs de l'OIT que ce sujet avait été inscrit à l'ordre du jour. ... La simple perspective d'une convention réveillait un grand enthousiasme parmi les travailleurs/euses domestiques ainsi qu'au sein des syndicats. Leur mobilisation a attiré l'attention des gouvernements et des employeurs, avant même qu'une Convention ne vienne à exister. ”**

Luc Demaret, OIT, dans un entretien accordé à Vision syndicale, 2010<sup>6</sup>.

## LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES À L'OIT

La première discussion de la Conférence internationale du travail (CIT) sur « Un travail décent pour les travailleurs/euses domestiques » s'est tenue en juin 2010. De nombreux travailleurs domestiques y ont pris part, soit en tant que membres de leur délégation syndicale nationale officielle, soit au sein de la délégation de l'IDWN<sup>7</sup>. Les consultations et la collaboration se sont poursuivies aux échelons national et régional. Les travailleurs/euses domestiques et le mouvement syndical, sous la coordination de la CSI et du réseau IDWN, ont fait campagne auprès des gouvernements et des employeurs, et construit des alliances avec des groupes de défense des droits humains et des droits des migrants, en vue d'atteindre une masse critique et de mettre au point des approches stratégiques pour s'assurer la victoire.

Plusieurs sujets litigieux ont surgi durant la négociation de la Convention, y compris celui de l'inspection du travail s'opposant au droit au respect de la vie privée de la famille de l'employeur, la question du salaire minimum face à l'incapacité des familles à verser ce salaire minimum, la notion de contrat face à la croyance que le travailleur domestique n'a pas besoin de contrat puisqu'il est considéré comme faisant partie de la famille, et la réglementation du temps de travail face à l'impression qu'il est impossible de consigner exactement le nombre d'heures effectuées. Mais les messages réitérés du Groupe des travailleurs, incluant des travailleurs/euses domestiques, qui insistaient sur le fait que les travailleurs/euses domestiques avaient des droits, comme tous les autres travailleurs/euses, ont enclenché une dynamique et mené à un soutien croissant en faveur de la Convention au sein des gouvernements et parmi certains employeurs. La victoire est venue avec l'adoption de la Convention 189 le 16 juin 2011 lors de la 100e CIT. Plusieurs succès ont suivi : l'Uruguay a ratifié la Convention en l'espace d'un an, le 14 juin 2012. La deuxième ratification, celle des Philippines<sup>8</sup> le 5 septembre 2012, a entraîné

automatiquement l'entrée en vigueur de la Convention un an plus tard. Le 17 juillet 2015, le Portugal est devenu le 22<sup>e</sup> pays à ratifier la C189. La campagne en faveur de davantage de ratifications se poursuit.

**“Obtenir l'adoption de la C189... fut une réelle victoire pour tous ceux qui s'étaient impliqués. Une telle avancée n'a été possible que grâce à l'engagement de toutes les parties et au rôle central joué par les travailleurs domestiques eux-mêmes. Ce fut extraordinaire de voir comment les syndicats ont pris à cœur cette question, et comment ils ont laissé les travailleurs domestiques agir en chef de file...”**

Diana Holland, membre (et ancienne présidente) du Comité des femmes de la CSI et secrétaire générale adjointe à l'Egalité du syndicat britannique Unite.

**“Les travailleurs/euses domestiques ont remporté une des victoires les plus méritées et justifiées, ce 16 juin 2011, lors de l'adoption de la C189. La voix des travailleurs domestiques eux-mêmes s'est finalement fait entendre, leurs expériences et leurs points de vue ont été reconnus et respectés non seulement au sein du mouvement syndical mais aussi par les gouvernements et de nombreux employeurs.”**

Ron Oswald, Secrétaire général de l'UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation et branches connexes)<sup>9</sup>



DOMESTIC WORKERS  
ARE WORKERS  
NOT SLAVES  
THEY NEED  
THEIR RIGHTS

DOMESTIC WORKERS  
NEED CONVENTION 189  
ON DECENT WORK  
FOR DOMESTIC  
WORKERS  
TO BE RATIFIED  
BY THE GOVERNMENT

WE ARE WORKERS  
LIKE OTHERS  
WHY DONT YOU  
GIVE US?  
OUR SALARIES?  
OUR LEAVE?  
OUR FREEDOM?  
OUR CONTRACTS?  
OUR SOCIAL SECURITY?

HAKUJWAFANYAKAZI  
MWAJUMBANI  
ZILICANISHWA KWENYE  
MKATABA WA  
SHIRIKALA KAZI DUNIANI  
NAMBAA 189

TANZANIA  
ILO No. 189  
TETA  
KWA  
W  
1 Kupat  
na she  
Kuwa  
wa ajir  
3 Kufa  
masaa  
4 Kup  
ya m  
likize  
5 Kut  
ma  
aty

## 02. LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES S'UNISSENT : LA FÉDÉRATION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La Fédération internationale des travailleurs domestiques a démarré en tant que réseau des organisations de travailleurs/euses domestiques, dont l'objectif principal était de faire adopter une convention internationale afin de protéger les droits de ses membres. Aujourd'hui, elle est une véritable fédération mondiale démocratique des travailleurs/euses domestiques, basée sur les adhésions, qui fait campagne pour la ratification et la mise en œuvre de cette convention et poursuit son objectif déclaré de protéger et faire progresser les droits des travailleurs/euses domestiques partout dans le monde.

### VISION:

**“Nous, membres de la fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), nous engageons à nous unir et devenir une force puissante afin de contre l'exploitation et les abus dont souffrent les travailleurs/euses domestiques et employés de maison dans le monde entier” Preamble de la Constitution de la FITD.**

### LES TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES S'UNISSENT

En novembre 2006 la centrale syndicale nationale néerlandaise FNV accueillait une conférence à Amsterdam intitulée « Respect et droits - Protection pour les travailleurs/euses domestiques et employés de maison ! ». Des organisations de travailleurs/euses domestiques, des syndicats et des ONG du monde entier y ont pris part, et abouti à une série de recommandations afin de parvenir à une meilleure protection pour les travailleurs/euses domestiques. Les organisations de travailleurs/euses domestiques ont commencé un travail de réseautage avec l'appui de l'UITA et de l'organisation Women in Informal Employment Globalising and Organising (WIEGO), de la CSI, du Global Labour Institute (GLI) et du BIT. Trois ans plus tard, lors de la Conférence internationale du travail (CIT) tenue à Genève en 2009, le réseau international des travailleurs/euses domestiques (connu sous son sigle anglais IDWN) a été officiellement lancé par des dirigeants d'organisations de travailleurs/euses domestiques du monde entier<sup>10</sup>. Son principal objectif était de parvenir à l'adoption d'une Convention de l'OIT en vue de protéger les droits des travailleurs domestiques (voir la section précédente).



Suite à l'adoption de la C189 en 2011, le comité de pilotage du réseau décida de transformer officiellement l'IDWN en une « fédération » d'organisations de travailleurs domestiques. Le congrès fondateur se tint du 26 au 28 octobre 2013 et l'IDWN devint la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)<sup>11</sup>. Quarante-sept organisations d'affiliation nationale ou locale devinrent membres de la nouvelle fédération<sup>12</sup>.

## ORGANISER ET REPRÉSENTER LES TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES

La FITD crée des organisations de travailleurs/euses domestiques là où il n'y en a pas, et renforce celles qui existent déjà en :

- » reliant les organisations de travailleurs/euses domestiques à la fédération mondiale ;
- » organisant des programmes de renforcement des compétences et un échange des meilleures pratiques ;
- » et en réalisant des campagnes de sensibilisation et de promotion ;
- » mobilisant l'appui de partenaires stratégiques.

Moins de deux ans après sa fondation officielle, la FITD a vu le nombre de ses affiliées passer de 47 à 58 organisations et son affiliation syndicale parmi les travailleurs/euses domestiques, de 282 737 adhérents à 325 218. En 2015, les premiers syndicats de travailleurs/euses domestiques de l'histoire ont été fondés au Liban, au Ghana, au Mexique, au Lesotho et aux Philippines, grâce à une syndicalisation à partir de la base réalisée en collaboration avec la FITD, les dirigeants des travailleurs/euses domestiques et les syndicats de ces pays. Là où existaient plusieurs organisations de travailleurs/euses domestiques, la FITD encourage la constitution d'une fédération nationale ou d'un réseau national en vue de promouvoir l'unité. Ainsi, au Bénin et en Zambie, les syndicats de travailleurs/euses domestiques ont fini par fusionner. Ailleurs, par exemple en Inde et au Pérou, des plates-formes régionales et nationales ont été constituées en vue de promouvoir l'unité et des actions communes aux différentes organisations.

Maintenant que les travailleurs/euses domestiques ont leurs propres organisations, ils peuvent se faire entendre dans leur pays et sont de plus en plus souvent invités à prendre part à des réunions avec les gouvernements et d'autres législateurs. Dans de nombreux pays, de nouveaux dirigeants des travailleurs/euses domestiques sont apparus, notamment des travailleurs/euses domestiques migrants. Dans certains pays, ils ont même atteint des postes d'autorité au sein des centrales nationales syndicales, travaillant sur un pied d'égalité avec leurs homologues d'autres secteurs.

Sur la base du plan d'action élaboré lors de son congrès de 2014, la FITD a mis au point un plan stratégique quinquennal pour la période 2016 – 2020<sup>14</sup>. Certains des objectifs sont :

- » multiplier par deux l'affiliation actuelle parmi tous les travailleurs domestiques, y compris les migrants, d'ici 2020 ;
- » faire campagne pour la ratification de la C189 ;
- » l'adoption de législations concernant les travailleurs/euses domestiques ;
- » le renforcement des compétences et des formations pour que les femmes accèdent aux postes de responsabilité ;
- » une représentation internationale.

### SYNDICALISATION AU MEXIQUE:

Le premier syndicat de travailleurs/euses domestiques de l'histoire du Mexique, SINACTTRAHO, a été lancé en septembre 2015, aboutissement d'une longue lutte pour la défense des droits des 2 millions de travailleurs/euses domestiques du Mexique. Quinze ans plus tôt, Marcelina Bautista, ancienne travailleuse domestique, avait créé le Centre de soutien et de formation des travailleurs/euses domestiques CACEH. Les efforts de mobilisation de CACEH, notamment par le biais de ses programmes de formation et d'enseignement à l'intention des travailleurs/euses domestiques, ont débouché sur la constitution de SINACTTRAHO, dont l'affiliation a été acceptée par le syndicat national des travailleurs/euses du Mexique (UNT). Le syndicat va désormais poursuivre les efforts de CACEH en matière de sensibilisation de l'opinion publique concernant les droits des travailleurs/euses domestiques, et fera pression pour la ratification de la C189. Des représentants de la FITD étaient présents lors de la fondation de SINACTTRAHO<sup>13</sup>.

## INFORMATION ET COMMUNICATION

Le partage des informations est fondamental pour les actions de la FITD, qui a mis sur pied son réseau de communication en 2014 avec le soutien de l'OIT. Ce réseau permet aux organisations membres de la FITD de publier le profil de leur organisation, de partager des ressources et du matériel de campagne ainsi que des nouvelles concernant leurs activités, ce qui permet à leur tour aux membres du réseau de se fournir un appui mutuel. Plus de 10 000 membres s'étaient inscrits à la fin 2015. Aujourd'hui, la FITD utilise beaucoup son site web et sa page Facebook pour publier des mises à jour concernant les activités et les réussites de ses membres, et leur fournir des ressources documentaires. La phase suivante sera la construction d'une base de données concernant les salaires et conditions de travail des travailleurs/euses domestiques dans chaque pays et territoire<sup>15</sup>.

**“Nous avons dû déployer beaucoup d'efforts pour parvenir là où nous sommes aujourd'hui, et je remercie tous ceux et celles qui ont joué leur rôle. Mais il y a encore des millions de personnes exploitées. La nouvelle Fédération aura beaucoup de pain sur la planche, mais avec les personnes adéquates aux commandes, nous pourrions conquérir le monde. Nous ne sommes plus des esclaves. Nous sommes des travailleurs/euses, avec les mêmes droits que n'importe quel autre travailleur. Le rêve impossible commence à devenir une réalité. Ceci est pour vous, et vous concerne. Faites entendre votre voix aujourd'hui !”**  
Myrtle Witbooi<sup>16</sup>, présidente de la FITD

# 03.

## LA CAMPAGNE « 12 EN 12 » DE LA CSI : REVENDIQUER DES DROITS ET DES PRESTATIONS POUR LES TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES

### POURSUIVRE SUR LA LANCÉE

Les syndicats et organisations de travailleurs/euses domestiques ont poursuivi sur la lancée de l'adoption historique de la Convention 189 en juin 2011 pour demander sa ratification par les États membres de l'OIT. Le 12 décembre 2011, la CSI a commencé sa campagne « 12 en 12 » en partenariat avec le réseau international des travailleurs domestiques (IDWN) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA). La campagne avait des buts ambitieux : 12 ratifications de la C189 avant la fin 2012, tout en organisant et renforçant des syndicats de travailleurs domestiques.

**“Le vécu de la vaste majorité des travailleurs/euses domestiques est tout simplement de l'esclavage », (...) « Les syndicats, les associations de travailleurs/euses domestiques et leur alliés sont en train de modifier ce vécu en exigeant, avec la campagne « 12 en 12 », des droits et des prestations pour cette catégorie de travailleurs/euses qui est sous-payée, non reconnue et non respectée<sup>17</sup>.”**

Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI

### CONSTRUCTION D'UNE ALLIANCE

Avant le lancement officiel de la campagne, des stratégies ont été présentées aux parties prenantes lors d'une réunion régionale tenue en Asie en novembre 2011 et les régions se sont mobilisées, ce qui s'est traduit par de nombreux événements de lancement de la campagne organisés le 12 décembre 2011. La construction d'alliances a été au cœur du grand succès de cette campagne menée en étroite partenariat entre la CSI et la FITD, avec des messages uniformes visant à encourager la coopération entre les travailleurs/euses domestiques et les centrales nationales. En outre, la CSI a fait démarrer des activités relevant de la campagne « 12 en 12 » dans un certain nombre de pays ciblés, et demandé à ses affiliées, aux travailleurs/euses domestiques et aux alliés d'adhérer à la campagne. Cela a entraîné la création ou le renforcement de coalitions nationales (centrales nationales, syndicats et associations de travailleurs/euses domestiques, organisations de défense des droits humains, des droits des femmes et des droits des migrants) et par des campagnes menées dans près de 90 pays. Des alliés internationaux se sont joints à la campagne « 12 en 12 » – y compris la FITD, la CES, l'UITA, l'ISP, Human Rights Watch, Amnesty International, Anti-Slavery International, Migrant Forum Asia, SOLIDAR, Caritas, la Marche mondiale contre le travail des enfants – ce qui a donné une ampleur significative aux campagnes nationales de sensibilisation et de syndicalisation.

**“La liste de ratifications de la C189 et des réformes juridiques obtenues est impressionnante. Il s'agit généralement de l'aboutissement d'années d'efforts soutenus. Aujourd'hui, nous pouvons célébrer. Mais dès demain nous redoublerons d'efforts afin de garantir que chacune de ces réformes soit mise en œuvre.”**

Elizabeth Tang, Secrétaire générale de la FITD

## STRATÉGIES DE CAMPAGNE

Les partenariats et alliances ont permis la tenue d'événements coordonnés de grande ampleur, partout dans le monde. Les travailleurs/euses domestiques et leurs alliés se sont mobilisés pour mener des actions lors de dates clé telles que le 8 mars, Journée internationale de la femme, ou le 16 juin, date de la célébration de la Journée internationale des travailleurs/euses domestiques. Une autre date clé fut le 12 décembre 2012 (12.12.12) où des équipes de la campagne « 12 en 12 » de plus de 50 pays ont organisé des activités telles que défilés, manifestations et concerts<sup>18</sup>. Les réseaux sociaux, notamment le site web et la page Facebook de la campagne « 12 en 12 » ainsi que des réseaux électroniques ont été utilisés afin de publier les nouvelles concernant les activités et les réussites et de fournir du matériel de campagne aux participants et des ressources nécessaires pour la formation, l'éducation et le lobbying. Le travail de sensibilisation a comporté la tenue de réunions formelles ou informelles avec des parlementaires, l'envoi de lettres aux ministres, et l'adhésion publique à la cause de personnalités connues. La campagne a également été promue lors de réunions phares, telles que des conférences syndicales, avec des séances de photos où tout le monde portait un tablier avec le logo 12 + 12. Au moment du Congrès de la CSI de Berlin en mai 2014, 14 pays avaient ratifié la Convention et de nombreux autres avaient adopté des réformes de leur législation du travail. De nouveaux syndicats avaient été constitués et 40 000 travailleurs/euses domestiques avaient adhéré à un syndicat. Lors de ce Congrès, la décision de poursuivre la campagne sous le nom « 12 + 12 », avec pour objectif d'obtenir 12 ratifications de plus après les 12 premières, de veiller à son application effective en droit comme dans la pratique, et de syndiquer 100 000 travailleurs/euses domestiques de plus jusqu'en 2018.

### LA CAMPAGNE « 12 EN 12 » EN ACTION :

Des centaines de travailleurs/euses domestiques d'Afrique du Sud syndiqués par le South African Domestic and Allied Workers' Union [SADSAWU] – avec le soutien de COSATU – sont descendus dans les rues de Pretoria en 2012 et tenu des piquets devant les bureaux du Ministère du Travail afin d'exiger l'accélération de la procédure de ratification de la Convention 189 de l'OIT et de la Recommandation 201 qui l'accompagne<sup>19</sup>. Ils ont obtenu gain de cause : l'Afrique du Sud a ratifié officiellement la C189 en juin 2013.





**“Chez CC.00 construction et services, nous avons lancé une campagne afin de recueillir des signatures en faveur de la ratification de la C189. Le 1er mai, dans toute l’Espagne, beaucoup de personnes sont descendues dans la rue portant des tabliers et des banderoles pour soutenir les revendications des travailleurs/euses domestiques : l’égalité des droits et la ratification de la C189.”**

Palmira Maya, Secrétaire nationale de la Fédération construction et services, CC.00., Espagne

**Philippines : Des membres du groupe de travail technique des Philippines avec le musicien Noel Cabangon, portant leurs tabliers 12 en 12. Ils se sont engagés à continuer de travailler ensemble afin de promouvoir un travail décent pour les travailleurs/euses domestiques des Philippines. Le pays a ratifié la C189 en 2012 et adopté au début de l’année 2013 une loi sur les travailleurs/euses domestiques.**

**Costa Rica : Le 12 décembre 2012 une manifestation a été organisée devant le Congrès. Les autobus des transports publics arboraient des panneaux de la campagne « 12 en 12 » demandant la ratification de la C189<sup>20</sup>. La campagne a produit son effet : en janvier 2014 le Costa Rica a ratifié la C189.**

**En août 2011, peu de temps après l’adoption de la Convention, la CSA a lancé sa campagne de ratification “Camino a la Ratificación del C189”. Elle a ouvert un blogspot afin de signaler les avancées en matière de ratification en Amérique latine<sup>21</sup>. En 2016, 12 pays latino-américains avaient ratifié la C189.**





**“Tout ceci a été obtenu après avoir dressé l’inventaire des besoins fondamentaux et des défis rencontrés par les organisations de travailleurs/euses domestiques en matière de formation et de syndicalisation, mis en œuvre des plans de lobbying politique en faveur de la ratification de la C189 et/ou de législations nationales en vue de réglementer le travail domestique rémunéré, et créé des alliances améliorant la coordination et les actions menées avec les organisation syndicales nationales et régionales, les ONG impliquées et les mouvements sociaux.”**

Alexandra Arguedas, coordinatrice égalité des genres, CSA

## IMPACT DE LA CAMPAGNE « 12 EN 12 »

- » **Droits** : Quinze millions de travailleurs/euses domestiques ont vu leurs droits améliorés dans la loi, y compris le droit à un salaire minimum ou à une meilleure rémunération, l'accès à la protection sociale, la réglementation du temps de travail et des contrats écrits. Grâce à la Convention des millions de travailleurs/euses de l'économie informelle ont pu faire partie de secteurs formels et ont gagné le droit de se syndiquer, de constituer des syndicats et d'entreprendre une négociation collective.
- » **Réformes du droit du travail** : Des réformes ont été entreprises dans 48 pays, y compris le Brésil, l'Argentine, les Philippines, l'Espagne, sept états des États-Unis, le Chili, l'Uruguay, le Vietnam, l'Inde, Singapour, le Venezuela, la Thaïlande, l'Irlande, la Finlande, l'Italie, la Belgique et l'Allemagne. Parmi les 48 pays, 22 ont ratifié la C189.
- » **Syndicalisation** : Plus de 100 000 travailleurs/euses domestiques sont désormais syndiqués, et de nouveaux syndicats ont été créés dans de nombreux pays, y compris le Paraguay, la République dominicaine, le Guatemala, le Costa Rica, le Sri Lanka, la Colombie, l'Égypte, l'Angola, le Swaziland, le Pakistan, l'Angola, le Brésil, le Liban, le Lesotho et le Ghana.

La campagne 12 en 12 a été lancée pour atteindre les 12 ratifications de la Convention 189 de l'OIT sur les travailleurs domestiques avant l'an 2012. Cette campagne s'appelle actuellement « 12 + 12 ».

**“Je n’ai jamais vu un tel potentiel de changement se réaliser en si peu de temps.”**

Marieke Koning, chargée de l'égalité, CSI

**S’IMPLIQUER AUPRÈS DES TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES EN RÉPUBLIQUE DOMINICAINE :** Des organisateurs des centrales nationales de la République dominicaine s’impliquent auprès des travailleurs/euses domestiques en vue de les éduquer au sujet de leurs droits et de leur expliquer comment créer de nouveaux syndicats et modifier la législation nationale couvrant leur secteur. Ils placent des stands dans les rues, distribuent des dépliants d’information et rendent visite aux travailleurs/euses à leur domicile durant le weekend, car ceux-ci ont trop peur de parler de leurs droits lorsqu’ils se trouvent chez leur employeur. Les organisateurs tiennent également des réunions pour expliquer les avantages que peut apporter la C189 et la manière dont les travailleurs/euses domestiques peuvent constituer une alliance avec le syndicat.

Source: Equal Times video

# 04. CONQUÉRIR DES DROITS ET DES PROTECTIONS

Depuis l'adoption de la C189 le 16 juin 2011, les travailleurs/euses domestiques ont acquis des droits et obtenu des protections dans 48 pays, dont 22 ont ratifié la Convention 189 de l'OIT. D'importantes réformes du droit du travail ont été adoptées au Chili, en Argentine et au Brésil. Il convient de compter parmi les réussites la négociation de nouvelles conventions collectives, la hausse des salaires minimum et le droit à une protection sociale. Comme illustré dans les cartes du monde, on estime que 15 millions de travailleurs/euses domestiques bénéficient (ou vont bénéficier) de ces nouveaux acquis.

## LES 22 PAYS AYANT RATIFIÉ LA C189

### 1. URUGUAY (16 JUIN 2012)

Le syndicat des travailleurs/euses domestiques et la ligue des maîtresses de maison ont conclu une convention collective (en 2013) qui prévoit une revalorisation salariale. Ils ont convenu de constituer une commission bipartite en vue d'établir des catégories en fonction des compétences et des responsabilités. Ces catégories seront utilisées afin de déterminer les salaires lors du prochain processus de négociation collective. Toutes les dispositions couvrent de manière identiques tous les travailleurs/euses domestiques, migrants ou non.

### 2. PHILIPPINES (5 SEPTEMBRE 2012)

La loi Kasambahay (adoptée le 18 janvier 2013) impose l'obligation de contrats, revalorise le salaire minimum, améliore la protection sociale et la couverture de l'assurance santé pour les travailleurs/euses domestiques. Elle interdit les frais de recrutement et impose aux agences privées pour l'emploi une responsabilité, aux côtés de celle des employeurs, quant au versement des salaires et des prestations.

### 3. MAURICE (13 SEPTEMBRE 2012)

En 2012 le gouvernement a décidé de payer la cotisation des travailleurs/euses au Fonds de pension national et celles liées aux indemnités transitoires de chômage (pour les travailleurs/euses domestiques gagnant jusqu'à 3 000 roupies par mois), améliorant de ce fait la protection sociale des travailleurs/euses domestiques, ce qui les encourage à demander à leur employeur de verser les contributions patronales.

### 4. NICARAGUA (10 JANVIER 2013)

Le Code du travail doit être amendé en vue de diminuer le temps de travail, de prévoir une indemnité pour les heures supplémentaires, de réglementer les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires et de prévoir l'obligation de contrats écrits.

### 5. ITALIE (22 JANVIER 2013)

De nouvelles dispositions d'une convention collective renouvelée (2013) inclut une hausse du salaire minimum ; une réglementation de la rémunération des jours fériés travaillés et du congé annuel rémunéré ; le droit pour les travailleurs/euses domestiques migrants à un congé rémunéré dans le but de poursuivre une formation ; le droit pour les travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur de quitter le domicile durant leur pause quotidienne obligatoire de deux heures, et le droit d'être informé de tout risque en matière de santé et de sécurité. Par ailleurs, sont désormais réglementés le temps de repos quotidien et hebdomadaire, les périodes de garde ou en disponibilité, les congés rémunérés, les indemnités de maladie et de licenciement. Le travailleur est couvert lorsqu'un contrat d'emploi existe. La convention collective est également d'application pour les travailleurs/euses domestiques migrants et sans papiers.

### 6. BOLIVIE (15 AVRIL 2013)

La commission tripartite sur les travailleurs/euses domestiques, composée du syndicat des travailleurs/euses domestiques FENATRAHOB, des employeurs de travailleurs/euses domestiques (Liga de Amas de casa) et du Ministère du Travail, a adopté un contrat-type et exhorté toutes les parties concernées à l'adopter (la loi n'exige pas de contrat écrit).

### 7. PARAGUAY (7 MAI 2013)

Une nouvelle loi sur les travailleurs/euses domestiques a été adoptée (en 2015) afin de garantir l'égalité des droits par rapport aux travailleurs/euses d'autres secteurs. Elle confère davantage de droits dans des domaines tels que le temps de travail, le droit à la retraite et le congé de maternité rémunéré. Le salaire minimum des travailleurs/euses domestiques est certes passé de 40 % à 60 % du salaire minimum national, mais l'objectif d'atteindre un salaire identique n'a pas été atteint.

### 8. AFRIQUE DU SUD (20 JUIN 2013)

La législation du travail stipule une période de repos hebdomadaire ininterrompue de 36 heures pour les travailleurs/euses domestiques. Celle-ci peut être convertie, avec l'accord des parties, à un minimum de 60 heures consécutives toutes les deux semaines.

La loi établit également un salaire minimum pour les travailleurs/euses domestiques dans le cadre de leurs conditions fondamentales d'emploi, et ce salaire est révisé tous les ans.

### 9. GUYANA (9 AOÛT 2013)

### 10. ALLEMAGNE (20 SEPTEMBRE 2013)

Depuis 2015 les travailleurs/euses domestiques – y compris les migrants – jouissent du droit au salaire minimum général.

---

### **11. ÉQUATEUR (18 DÉCEMBRE 2013)**

En 2014 des sanctions plus élevées ont été adoptées concernant les employeurs de travailleurs/euses domestiques qui ne respecteraient pas leurs obligations en matière d'inscription et de cotisations à la sécurité sociale (les peines vont jusqu'à sept jours de prison). Cela s'est accompagné d'une campagne et de contrôles auprès de 25 000 ménages par an. Une réforme juridique antérieure avait établi l'égalité de traitement avec les travailleurs/euses d'autres secteurs.

---

### **12. COSTA RICA (20 JANVIER 2014)**

L'organe national tripartite (Consejo Superior de Trabajo) effectue une étude dans la perspective de l'extension du salaire minimum aux travailleurs/euses domestiques et de l'amélioration effective de la couverture de la sécurité sociale.

---

### **13. ARGENTINE (24 MARS 2014)**

Une nouvelle loi (2013) sur les travailleurs/euses domestiques leur accorde les mêmes droits qu'aux travailleurs/euses des autres secteurs, y compris un temps de travail réglementé, un congé de maternité rémunéré, des congés payés, un salaire minimum, une prime annuelle, des indemnités en cas de licenciement ou de renvoi, une couverture obligatoire par la sécurité sociale, et le droit à la négociation collective. Elle établit un âge minimum de 16 ans et prévoit des protections supplémentaires pour les travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur. Toutes les dispositions couvrent les travailleurs/euses domestiques migrants. La première convention collective (2015) a été négociée et conclue par le syndicat de travailleurs/euses domestiques UPACP.

---

### **14. COLOMBIE (9 MAI 2014)**

En 2013 une nouvelle politique a été adoptée, qui augmente le nombre de prestations de protection sociale auxquelles les travailleurs/euses domestiques ont droit (y compris ceux qui travaillent à temps partiel) en leur permettant de s'inscrire auprès d'une institution de bien-être familial.

---

### **15. IRLANDE (28 AOÛT 2014)**

Le gouvernement a élaboré des politiques essentielles pour les travailleurs/euses domestiques, y compris des inspections du travail chez les particuliers, un code de pratiques pour le secteur et de nouvelles mesures destinées à protéger les travailleurs/euses domestiques dans les ambassades (2014).

---

### **16. SUISSE (12 NOV. 2014)**

En 2010 (avec prise d'effet en 2011), un nouveau salaire minimum a été établi au niveau national par le biais de consultations des partenaires sociaux. En 2011, un contrat-type a été publié en consultation avec le syndicat de travailleurs/euses SIT, prévoyant un salaire minimum, un barème salarial, un temps de travail de 45 heures par semaine et de 8 heures par jour, un congé annuel rémunéré, des jours fériés, une période de repos hebdomadaire, et plusieurs autres mesures de protection du travail.

---

### **17. FINLANDE (8 JANVIER 2015)**

La Finlande a amendé la loi sur l'emploi de travailleurs/euses domestiques et étendu la loi sur le temps de travail aux travailleurs/euses domestiques. Elle prévoit la couverture des au pairs lorsqu'une relation d'emploi est avérée.

---

### **18. RÉPUBLIQUE DOMINICAINE (15**

**MAI 2015)**

En 2015, le gouvernement a accordé le droit à deux semaines de congé annuel rémunéré après avoir accompli une année entière de service, et un 13e mois de salaire à verser au plus tard le 20 décembre de chaque année. Le gouvernement a lancé une campagne dans le but d'accroître le nombre de travailleurs/euses domestiques inscrits à la sécurité sociale.

---

### **19. BELGIQUE (10 JUIN 2015)**

La Belgique a étendu sa loi afin de garantir à tous les travailleurs/euses domestiques le droit à une protection sociale, indépendamment du nombre d'heures prestées.

---

### **20. CHILI (10 JUIN 2015)**

Un amendement législatif a été adopté en 2014, en vertu duquel la limite de temps de travail de 45 heures par semaine est étendue aux travailleurs/euses domestiques – afin de garantir une égalité de traitement avec les travailleurs/euses d'autres secteurs. Une disposition antidiscriminatoire interdit le port obligatoire d'un uniforme dans les lieux publics. De précédents amendements avaient établi l'égalité de traitement dans d'autres domaines, notamment le salaire minimum, la sécurité sociale obligatoire, les contrats écrits et le congé de maternité rémunéré. Toutes les dispositions couvrent les travailleurs/euses domestiques migrants.

---

### **21. PANAMA (11 JUIN 2015)**

---

### **22. PORTUGAL (17 JUILLET 2015)**

ÉTATS-UNIS



10. ALLEMAGNE

15. IRLANDE

19. BELGIQUE

FRANCE

22. PORTUGAL

ESPAGNE

MAROC

18. RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

CAPVERT

21. PANAMA

VENEZUELA

04. NICARAGUA



12. COSTA RICA



09. GUYANA



14. COLOMBIE

BRAZIL

11. ÉQUATEUR



06. BOLIVIE



NAMIBIE

07. PARAGUAY



13. ARGENTINE

20. CHILI

01. URUGUAY



■ LES 22 PAYS AYANT RATIFIÉ LA C189

■ PAYS AYANT ADOPTÉ DES RÉFORMES OU DES POLITIQUES DU TRAVAIL DEPUIS L'ADOPTION DE LA C189



# PAYS AYANT ADOPTÉ DES RÉFORMES OU DES POLITIQUES DU TRAVAIL DEPUIS L'ADOPTION DE LA C189

## BAHREÏN

En 2012 le Bahreïn a étendu aux travailleurs/euses domestiques les dispositions de son droit du travail, y compris celles relatives aux contrats de travail, au calcul des rémunérations, au congé annuel, au règlement des différends et à la liberté syndicale.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Contrats - Salaires - Congé - Liberté syndicale

## BANGLADESH

Le Bangladesh a adopté sa toute première « Politique de protection et de bien-être des travailleurs/euses domestiques » (en 2015). Désormais les travailleurs/euses domestiques auront droit aux bénéfices prévus dans le droit du travail en vigueur, y compris les périodes de repos. Elle établit un âge minimum d'emploi de 14 ans, accorde aux travailleuses domestiques un congé de maternité de quatre mois, oblige les employeurs à verser des indemnités en cas d'accident et leur interdit de déduire des frais (tels que les coûts d'habillement) du salaire des travailleurs/euses domestiques. Le gouvernement va introduire une ligne téléphonique d'assistance dédiée aux travailleurs/euses domestiques, et lancer une campagne de sensibilisation.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Droit du travail couvre les travailleurs/euses domestiques - Congé de maternité

## BOTSWANA

Le BIT fournit une assistance technique pour l'établissement d'un salaire minimum pour les travailleurs/euses domestiques et l'évaluation du niveau général et des mécanismes d'ajustement (requis) de ce salaire minimum.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Salaire minimum

## BRÉSIL

Les réformes constitutionnelles (de 2013) ont donné aux travailleurs/euses domestiques des droits du travail identiques à ceux des travailleurs/euses d'autres secteurs, y compris la rémunération des heures supplémentaires, une assurance contre le chômage, une retraite, une journée de travail de huit heures maximum, et un temps de travail hebdomadaire de 44 heures. Une nouvelle convention collective (du 26 août 2013) – valable dans 26 municipalités – inclut un plancher salarial pour les travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur, et des hausses en fonction

des responsabilités exercées. En 2015, une nouvelle loi (lei complementar 150, qui complète les dispositions constitutionnelles) a accordé aux travailleurs/euses domestiques travaillant plus de deux jours par semaine pour le même employeur les mêmes droits que ceux des autres travailleurs/euses, y compris en matière de temps de travail, de prestations de sécurité sociale et de congé de maternité rémunéré.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Loi – Réforme constitutionnelle

## CAP VERT

Le gouvernement a établi de nouveaux salaires minimums, notamment pour les travailleurs/euses domestiques.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Salaire minimum

## ESPAGNE

Les réformes du travail de 2012 ont rendu obligatoire l'inscription des travailleurs/euses domestiques au registre de la sécurité sociale (en 2015 ils étaient 425 000, une augmentation de 130 000 inscrits depuis 2012). Les réformes couvrent également le temps de travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, le salaire minimum et les indemnités de licenciement. Le décret royal de 2011 sur les travailleurs/euses domestiques prévoit en outre un contrat-type et interdit les retenues sur le salaire minimum en tant que « rémunération en nature » lorsqu'il y a des frais d'hébergement ou d'entretien<sup>23</sup>.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Sécurité sociale - Salaire minimum - Temps de travail - Repos - Congé annuel

## ÉTATS-UNIS

Une déclaration des droits des travailleurs/euses domestiques a été adoptée dans sept états : New York, Hawaï, Californie, Massachusetts, Oregon, Connecticut et Illinois. Elle accorde aux travailleurs/euses domestiques des droits et des protections essentiels, y compris le droit de ne pas être moins rémunéré que le salaire minimum, le droit d'être payé pour toutes les heures de travail, le droit à au moins un jour de congé par semaine, le droit à des pauses pour manger et à des repos. La déclaration comporte également une protection contre le harcèlement sexuel.

Le 22 août 2015 la Cour d'appel fédérale a statué que le ministère du Travail avait pleine autorité pour étendre à plus de deux millions de soignants à domicile les protec-

tions fondamentales du salaire, telles que le paiement des heures supplémentaires et le salaire minimum.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Adoption d'une déclaration des droits - Salaire minimum

## ÉTHIOPIE

Le BIT fournit une assistance en vue d'améliorer la situation des travailleurs/euses domestiques migrants, en prévoyant une inscription électronique et des possibilités de formation pour les migrants, ainsi qu'en établissant des centres d'information en plusieurs endroits du pays.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Travailleurs/euses domestiques migrants

## FRANCE

Les travailleurs/euses domestiques jouissent de droits complets en France en vertu du droit du travail et de trois conventions collectives. La première convention date de 1999, la plus récente de 2012.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Convention collective

## HONG KONG

Le gouvernement de Hong Kong travaille sur un projet de code de conduite des agences pour l'emploi qui devrait être publié au cours du premier trimestre 2016.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Agences pour l'emploi

## INDE

Sept états ont fixé un salaire minimum pour les travailleurs/euses domestiques, et dix ont mis sur pied des Conseils du bien-être (actuellement en fonction dans les états du Kerala et Tamil Nadu) qui enregistrent les agences de placement recrutant des travailleurs domestiques.

En mai 2012, le gouvernement a étendu aux travailleurs domestiques le régime d'assurance médicale Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY). Une loi de 2013 qui interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail couvre également les travailleurs/euses domestiques et met en place un mécanisme de traitement des plaintes. Elle stipule en outre l'obligation pour les employeurs de pourvoir à la sécurité de l'environnement de travail.

**ÉLÉMENTS CLÉ :** Salaire minimum - Assurance médicale - Interdiction du harcèlement sexuel

## INDONÉSIE

En Indonésie la loi sur la migration et le projet de loi sur les travailleurs/euses domestiques sont en examen.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Projet de loi en examen

## JORDANIE

Un régime d'assurance a été introduit en 2015 qui étendait les assurances vie, santé et accident aux travailleurs/euses domestiques migrants et rembourse les employeurs si le travailleur quitte son emploi. Ce dispositif est une mesure d'incitation aux employeurs afin qu'ils assument la totalité des frais de recrutement et limitent leur pouvoir sur la mobilité et la liberté de circulation des travailleurs/euses (y compris la pratique de confisquer leur passeport).

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Régime d'assurance - Travailleurs/euses domestiques migrants

## KENYA

Le tribunal professionnel du Kenya a prononcé un arrêt en décembre 2013 confirmant qu'un contrat verbal avec les travailleurs/euses domestiques peut conférer des droits et doit être appliqué. Le juge a statué que les travailleurs/euses domestiques sont couverts par les dispositions du droit du travail, y compris celles sur le salaire minimum national. Un projet de loi sur les travailleurs/euses domestiques a été présenté au Parlement en 2015.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Projet de loi en examen - Salaire minimum

## MALAWI

Augmentation à 687 MWK par jour du salaire minimum des travailleurs/euses domestiques.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Salaire minimum

## MAROC

Adoption d'une législation concernant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs/euses domestiques, y compris l'extension de la protection sociale et l'établissement d'un âge minimum d'emploi de 15 ans.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Protection sociale - Âge minimum d'emploi

## NAMIBIE

Des dispositions concernant les travailleurs/euses domestiques ont été introduites en vertu de la loi du travail, afin d'accorder aux travailleurs/euses domestiques, entre autres droits, le salaire minimum, un temps

de travail hebdomadaire de 45 heures, un congé de maternité et le droit d'adhérer à un syndicat.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Salaire minimum - Congé de maternité

## NÉPAL

Le Conseil des ministres a mis en œuvre en avril 2015 une nouvelle réglementation sur la migration et le travail domestique. L'interdiction de migrer a été levée et une nouvelle limite d'âge établie (pour les femmes de 24 ans ou moins). Les travailleurs/euses domestiques ne seront envoyés à leur pays de destination qu'après la conclusion d'un accord bilatéral, et ne pourront être recrutés et placés que par des agences enregistrées.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Gouvernance de la migration

## SINGAPOUR

Singapour a adopté une législation garantissant une journée de repos hebdomadaire pour les travailleurs/euses domestiques étrangers détenant un permis de travail émis ou renouvelé à partir de janvier 2013. En 2016 un nouveau salaire minimum pour les travailleurs/euses domestiques migrants a été mis en place, d'application uniquement pour les travailleurs/euses venant des Philippines et d'Indonésie.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Repos hebdomadaire

## TANZANIE

Adoption d'un plan d'action tripartite révisé afin d'améliorer les droits des travailleurs/euses domestiques et de ratifier la C189 (2015). Le gouvernement a augmenté le salaire minimum des travailleurs/euses domestiques (de 55 % en 2013), lequel est révisé tous les trois ans par un organe tripartite.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Salaire minimum

## THAÏLANDE

En 2012, la Thaïlande a promulgué le règlement ministériel no14 (B.E. 2555) disposant que tous les travailleurs/euses domestiques ont droit à certaines conditions y compris une journée de congé par semaine, des congés maladie rémunérés et le paiement des heures supplémentaires lorsqu'ils travaillent un jour férié. Le règlement interdit en outre l'emploi de travailleurs/euses domestiques de moins de 15 ans. Des exclusions demeurent, notamment une limite au temps de travail, la couverture du salaire minimum et une protection relevant de la sécurité sociale.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Repos hebdomadaire - Congé maladie - Heures supplémentaires

payées - Salaire minimum

## UKRAINE

La ratification de la C189 figurait dans le plan d'action du gouvernement - décret du cabinet ministériel no 450-r (2015). Le projet de loi no3734 qui porte amendement des actes juridiques réglementant et formalisant l'emploi des travailleurs/euses domestiques a été inscrit au parlement ukrainien (Verkhovna Rada) pour examen (2015).

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Projet de loi en examen

## VENEZUELA

La loi du travail adoptée en 2012 (mise en œuvre en 2013) prévoit un temps de travail de 40 heures par semaine, deux journées de repos hebdomadaires, des congés payés et un salaire minimum pour les travailleurs/euses domestiques. Elle confère à ces derniers les mêmes droits que ceux des autres travailleurs/euses.

## VIETNAM

Le décret (no27) et la circulaire no19 qui l'accompagne exige la signature de contrats d'emploi entre le travailleur domestique et son employeur, et oblige à verser un salaire qui ne soit pas inférieur au salaire régional, à respecter des périodes de repos minimum, à accorder un congé annuel de 12 jours, à prévoir une assurance, à payer les jours fériés publics ainsi qu'une couverture professionnelle santé et sécurité, et à couvrir les frais de logement et les primes.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Contrat d'emploi

## ZAMBIE

Un groupe de travail tripartite et technique sur les travailleurs/euses domestiques a mis au point un code de conduite pour les employeurs de travailleurs domestiques. Des « centres de travailleurs domestiques » proposent des formations et diffusent des informations. En 2013 le gouvernement a augmenté le salaire minimum des travailleurs domestiques.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Salaire minimum - Code de conduite

## ZIMBABWE

Des négociations sont en cours au Zimbabwe concernant la réforme du droit du travail à l'échelon national, couvrant les travailleurs/euses domestiques.

**ÉLÉMENTS CLÉ** : Révision de la législation

# 05. FAIRE CAMPAGNE ET NÉGOCIER POUR LE CHANGEMENT

Le présent chapitre met en exergue des récits et des exemples dans le monde qui montrent de quelle manière les travailleurs/euses domestiques et les syndicats ont réussi à négocier et à faire campagne pour le changement. Ils ont mis en œuvre diverses stratégies en vue de mobiliser, d'organiser, d'obtenir la ratification de la C189, de réaliser des réformes du droit du travail et encore de nouvelles conventions collectives. Une approche commune transversale qui s'est révélée fondamentale pour réussir les campagnes et les négociations en faveur du changement a été d'édifier des alliances stratégiques – entre travailleurs/euses domestiques et syndicats, avec le soutien d'alliés – en vue de parler d'une seule voix et d'exercer un maximum de pression sur le gouvernement.

## 5.1 SALAIRE MINIMUM

Les travailleurs/euses domestiques sont généralement parmi les travailleurs/euses les moins bien rémunérés, si tant est qu'ils reçoivent un salaire. Dans de nombreux pays, les travailleurs/euses domestiques ne sont toujours pas couverts par le droit du travail qui protège la plupart des autres travailleurs/euses, notamment la législation sur le salaire minimum. Avec les campagnes menées autour de la Convention 189 et grâce à la reconnaissance accrue du travail domestique en tant que « travail », la situation commence à changer. Mais la lutte continue afin de faire respecter le droit à un salaire minimum ou à un salaire vital.

### Inde : Campagne pour un salaire minimum

La Fédération nationale des travailleurs/euses domestiques (NDWF) en Inde a fait campagne en faveur d'un salaire minimum et recommandé à ses affiliées ainsi qu'aux autres membres du réseau de la FITD de mettre au point des programmes de sensibilisation avec notamment des réunions publiques et des collectes de signatures, des campagnes auprès des médias et des rencontres avec les décideurs politiques<sup>24</sup>.

L'Inde n'a pas encore ratifié la C189, mais en juin 2015 sept états avaient fixé des salaires minimums pour les travailleurs/euses domestiques, et dix avaient mis sur pied des conseils de bien-être chargés d'inscrire les agences de placement qui recrutent les travailleurs/euses domestiques. En août 2015 le gouvernement indien a annoncé la préparation d'un projet de politique sur les travailleurs/euses domestiques incluant un certain nombre de recommandations en vue de les protéger, notamment avec un salaire mensuel minimum.

### Afrique du Sud : une campagne de sensibilisation menée dans les rues autant qu'au parlement

Le 7 juillet 2013 l'Afrique du Sud a ratifié la Convention 189, devenant une date historique pour SADSAWU, plus grand et ancien syndicat de travailleurs/euses domestiques en Afrique. La ratification a été obtenue après deux ans de pressions exercées sur le gouvernement et les membres du parlement, de marches et de manifestations. Ce n'était pourtant pas le premier succès de SADSAWU : le travail de sensibilisation qu'il a mené au fil des ans s'était traduit par une amélioration de la législation nationale concernant les travailleurs/euses domestiques, avec notamment un salaire minimum accru<sup>25</sup>.

### Philippines : Mise en œuvre de la loi Kasambahay (adoptée le 18 janvier 2013)

La loi prévoit que les travailleurs/euses domestiques – par le biais de leurs syndicats ou associations – aient la faculté de demander une revalorisation du salaire minimum en envoyant des pétitions aux Conseils régionaux tripartites sur les salaires et la productivité, lesquels ont pour mandat de fixer les seuils salariaux pour les travailleurs/euses au niveau régional. Des représentants des syndicats, du patronat et du gouvernement, avec le soutien du BIT, sont en train d'étudier le niveau approprié de salaire minimum à l'échelon national et dans les régions. La constitution d'une organisation d'employeurs de travailleurs/euses domestiques est prévue. Entre temps, les dernières touches sont apportées à un système unifié d'inscription. Celui-ci permettra aux travailleurs/euses domestiques de s'inscrire auprès d'une des trois institutions de protection sociale obligatoire (le Système de sécurité sociale, le Groupe d'assurance-santé des Philippines et le Fonds mutualiste de développement) et d'être couverts par les trois<sup>26</sup>.



**LE RÉCIT DE ROBAI : UNE COURAGEUSE TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE REMPORTE UNE IMPORTANTE VICTOIRE JUDICIAIRE AU KENYA:** Robai Musinzi, travailleuse domestique au Kenya, a eu le courage de porter son employeur devant les tribunaux pour licenciement abusif. Elle avait travaillé pour cet employeur pendant quatre ans, mais avec un contrat verbal uniquement. Au bout d'un an de batailles juridiques, elle a remporté la victoire en décembre 2012 lorsqu'un tribunal du travail lui a accordé un total de 175 533 KES (environ 2 000 USD), incluant l'équivalent de deux mois de salaire ainsi que des indemnités pour licenciement arbitraire. L'arrêt rendu par le tribunal du travail reconnaissait effectivement en droit qu'un contrat verbal reste un contrat, conférant des droits et devant être respecté. Il établissait ainsi le précédent juridique que les travailleurs/euses domestiques, qu'ils aient un contrat écrit ou verbal, sont couverts par la loi sur l'emploi, notamment le droit au salaire minimum légal national mais aussi toutes les autres dispositions de la loi<sup>27</sup>.

**“Les travailleurs/euses domestiques d’Afrique du Sud ont eu beaucoup de chance, puisqu’ils ont obtenu à nouveau un salaire minimum légal que tous les employeurs sont tenus de payer. En outre, les travailleurs/euses migrants sont couverts par la loi, ils ont droit au même salaire et sont couverts par la même législation du travail.”**

Myrtle Witbooi, présidente de la FITD et Secrétaire générale de SADSAWU, Afrique du Sud

**ÉTATS-UNIS : UNE CAMPAGNE A MENÉ À UNE VICTOIRE JURIDIQUE**

Les travailleurs/euses domestiques aux États-Unis sont parmi ceux ayant constitué leur propre organisation, l'Alliance nationale de travailleurs/euses domestiques (NDWA), qui fait campagne pour une « déclaration des droits » des travailleurs/euses domestiques au niveau des états, pour des changements de la réglementation au niveau fédéral et pour la ratification et la mise en œuvre d'importantes conventions de l'OIT, notamment la C189, au niveau mondial. Jusqu'à, présent, l'Alliance a obtenu l'adoption d'une déclaration des droits des travailleurs/euses domestiques dans sept états : New York, Hawaii, Californie, Massachusetts, Oregon, Connecticut et Illinois. Dans ces états, les coalitions et alliances de travailleurs/euses domestiques ont vigoureusement fait campagne en faveur de ces droits, notamment avec des campagnes de syndicalisation et de sensibilisation menées avec le soutien de l'Alliance nationale de travailleurs/euses domestiques (NDWA). Les campagnes sont menées dans chaque état de manière autonome, mobilisant les travailleurs/euses domestiques et leur alliés afin qu'ils prennent part à des actions publiques, envoient des messages sur les réseaux sociaux et des courriels à leurs sénateurs, leur demandant de soutenir l'adoption de la déclaration de droits<sup>28</sup>. Ces déclarations des droits donnent aux travailleurs/euses domestiques des droits et protections essentiels, notamment le droit à ne pas recevoir un salaire inférieur à la rémunération légale minimum, le droit d'être payé pour toutes les heures travaillées, le droit à au moins un jour de congé hebdomadaire, le droit à des pauses pour manger et à des repos. La déclaration comporte aussi une protection contre le harcèlement sexuel.



## 5.2 PROTECTION SOCIALE

Les estimations de l'OIT indiquent qu'en 2011 entre 75 et 80 % de la population mondiale n'avait pas accès à une protection sociale et vivait dans une situation d'insécurité sociale. Les travailleurs/euses domestiques sont restés l'un des groupes les moins protégés, notamment les travailleurs/euses domestiques migrants qui travaillent généralement dans le secteur informel, sont exclus de la législation relative à la sécurité sociale et n'ont que peu ou pas d'accès à la justice<sup>29</sup>.

Certains pays industrialisés européens ont toutefois prévu explicitement une couverture des travailleurs/euses domestiques dans leur législation sur la sécurité sociale. L'Autriche, la Belgique, le Danemark, la France, l'Italie, le Portugal, l'Espagne et la Suisse (canton de Genève) ont inclus les travailleurs/euses domestiques dans les régimes d'indemnisation des travailleurs/euses ; la Belgique, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et la Suisse (canton de Genève) ont inclus les travailleurs/euses domestiques dans les régimes généraux d'assurance-santé ; la Belgique, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, le Portugal, l'Espagne et la Suisse (canton de Genève) ont inclus les travailleurs/euses domestiques dans les régimes de pension. Dans certains cas, comme en France et en Belgique, l'extension de ces droits a été obtenue par le biais de conventions collectives. En Belgique, en France et dans le canton de Genève en Suisse, les travailleurs/euses domestiques ont accès à la protection sociale par le biais d'un système de chèques-service, combinés aux contrats-types, qui aident à formaliser l'emploi domestique. Lorsque les travailleurs/euses domestiques sont représentés par leurs propres associations ou syndicats, la probabilité de voir leurs droits respectés augmente<sup>30</sup>.

### Inde : un exemple pionnier :

L'Inde a constitué un exemple pionnier de bonnes pratiques avec l'adoption dès 2008 de sa loi sur la sécurité sociale des travailleurs/euses non organisés, un des premiers pas vers la garantie d'une protection sociale des travailleurs/euses domestiques. Depuis lors, plusieurs administrations des états ont mis en œuvre cette loi dans leur état, établissant des Conseils de sécurité sociale\* et proposant des régimes sociaux incluant des retraites. L'extension aux travailleurs/euses domestiques de l'assurance-santé pour les familles en dessous du seuil de pauvreté, Rashtriya Swasthya Bima Yojana (RSBY) a été l'une des premières mesures adoptées en vertu de ce programme.

(\*Les états suivants ont mis en place des Conseils de sécurité sociale : Karnataka, Chhattisgarh, Bengale-Occidental, Assam, Odisha, Gujarat, Kerala, Rajasthan, Andhra Pradesh, Jharkhand, Tripura et les îles Andaman-et-Nicobar.)<sup>31</sup>



## République dominicaine :

La CNUS et une coalition d'autres syndicats et organisations ont contribué à la présentation au Congrès d'un projet de loi qui fournirait aux travailleurs/euses domestiques une couverture sociale. Eulogia Familia, vice-présidente de la CNUS, indique que pour obtenir la présentation de ce projet de loi, il a fallu « des entretiens en face-à-face avec des législateurs clé afin de les sensibiliser » ainsi que des réunions avec les instances gouvernementales chargées d'élaborer la législation. La participation des travailleurs/euses domestiques a été essentielle dans ces réunions, car elle a permis aux législateurs et décideurs politiques d'entendre de première main la description des conditions de travail souvent intolérables affrontées par les femmes. En outre, dit Familia, les travailleurs/euses domestiques étaient en mesure de convaincre les législateurs « qu'ils étaient, avec leur famille, un groupe social important et que leur vote contribuerait à les faire élire ». Suite à ces efforts, le conseil national de sécurité sociale a émis une résolution s'engageant à conduire des études sur la meilleure manière d'intégrer les travailleurs/euses domestiques au système de sécurité sociale<sup>32</sup>.

## Collaboration entre syndicat et gouvernement au Paraguay

Au Paraguay, à peine plus de 10 % des travailleurs/euses domestiques étaient inscrits auprès de l'institut de prévoyance sociale (IPS), bien que la loi stipule leur inscription obligatoire. En décembre 2013 une campagne de sensibilisation a été organisée en vue d'augmenter le taux d'inscription. Des personnes telles que Librada Maciel, qui a été employée domestique pendant plus de 20 ans et est aujourd'hui la Secrétaire générale du syndicat des employées domestiques d'Itapúa, ont pris part, aux côtés de représentants du gouvernement, des organisations patronales et syndicales, à la campagne de grande ampleur en faveur de la promotion de l'inscription des travailleurs/euses domestiques au Paraguay. La campagne ciblait les zones urbaines autant que les zones rurales. Des publications de sensibilisation étaient disponibles tant en espagnol qu'en guarani. Le message a été amplement diffusé à la radio et à la télévision ainsi que sur la page web de l'IPS, et des affiches ont été stratégiquement placées dans des lieux publics tels que gares routières et centres médicaux ou sociaux. Les messages s'adaptaient aux différents publics, certains s'adressant directement aux travailleurs/euses domestiques et d'autres à leurs employeurs, leur rappelant leurs obligations légales.

Librada s'est ensuite impliquée activement dans une nouvelle campagne, en 2014, visant à promouvoir l'inscription. Avec le soutien du BIT, les trois organisations de travailleurs/euses domestiques du Paraguay – le Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP), l'Asociación de Trabajadoras Domésticas et le Sindicato de Trabajadoras d'Itaipu (SINTRAIPU) – ont collaboré avec le Ministère du Travail en vue de publier une brochure enjoignant les employeurs à inscrire leurs employés auprès de l'IPS. La brochure a été distribuée à 20 000 ménages, attachée à la facture d'électricité pour s'assurer que l'employeur ne la jetterait pas. L'inscription des travailleurs/euses domestiques auprès de l'IPS est montée en flèche, et en février 2015, 799 nouveaux employeurs s'étaient inscrits auprès de l'administration de la sécurité sociale<sup>33</sup>.



**“Le moins que nous puissions faire est de nous considérer nous-même des travailleuses, afin que toutes les employées domestiques finissent par relever de l'économie formelle ou afin de faire en sorte que ces femmes aient un bulletin de salaire. Elles pourront alors avoir la sécurité sociale et une assurance-vie. Nous sommes un million et demi de travailleuses domestiques, mais seulement 25 % d'entre nous sommes officiellement reconnues en tant que salariées. C'est trop peu. Il est très important que ces camarades adhèrent à un syndicat, qu'elles soient enregistrées afin d'avoir une protection.”**

Stelle Marys Zalazar, Secrétaire générale du Sindicato de empleadas de casa de familia, San Juan, Argentine

## 5.3 LES CONTRATS IMPOSÉS PAR LA LOI

### C189 ARTICLE 7:

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

L’on peut trouver des exemples de contrats pour les travailleurs/euses domestiques imposés par la loi : aux Philippines, la loi de 2013 sur les travailleurs domestiques exige que l’employeur et le travailleur domestique souscrivent un contrat écrit, lequel doit être rédigé dans une langue comprise par les deux parties, et disponible en trois exemplaires : un pour l’employeur, un pour le salarié, et un troisième qui sera enregistré auprès des autorités locales. Au Brésil, en vertu de la loi, les travailleurs domestiques qui travaillent trois jours ou plus pour le même employeur doivent être embauchés avec un contrat qui sera enregistré, et ils jouiront d’une grande partie des droits dont bénéficient tous les autres travailleurs, notamment un salaire minimum, des congés payés et un jour de repos hebdomadaire. Malheureusement, dans la pratique, de nombreux employeurs ne donnent pas de contrat<sup>34</sup>. Dans plusieurs pays, il existe désormais ce que l’on appelle un « contrat-type » ou « contrat normalisé ». Cela pourrait apporter plus de clarté aux conditions de travail. Cependant, un contrat normalisé ne garantira les droits et les protections que s’il est prévu en droit du travail.

» **Dans le canton de Genève en Suisse**, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) s’est assuré de l’adoption d’un contrat-type de travail par les autorités cantonales, au travers de la Chambre des relations collectives de travail. Le contrat peut être exécuté par les tribunaux, et inclut un barème salarial établi en consultation avec l’organisation syndicale sur la base de pratiques communes. Le SIT a obtenu une garantie du revenu en cas de maladie pour les travailleurs/euses domestiques employés au moins 32 heures par semaine par la même personne (et espère faire étendre cette couverture à tous les travailleurs/euses domestiques).



## Irlande : Campagne réussie des travailleurs/euses domestiques migrants pour la ratification de la C189

Le Groupe d'action des travailleurs domestiques (DWAG) – avec l'appui du Centre des droits des migrants d'Irlande (MRCI) – est parvenu à persuader le gouvernement irlandais de ratifier la C189 et de tirer parti de la présidence irlandaise du Conseil de l'Union européenne en 2013 pour faire avancer des recommandations au niveau de l'UE afin de permettre à d'autres États membres de ratifier la C189. Le gouvernement a mis en œuvre des politiques clé pour les travailleurs/euses domestiques, y compris des inspections du travail chez des particuliers, un code de pratique pour le secteur et de nouvelles mesures de protection des travailleurs/euses domestiques dans les ambassades. Ces victoires n'étaient pas dues au hasard : il a fallu dix années de mobilisation des travailleurs/euses domestiques, d'analyse critique des problématiques et d'actions collectives pour que le travail domestique soit mis à l'ordre du jour :

- » syndicalisation des travailleurs/euses à la base ;
- » actions dans les rues visant à mettre en lumière le travail domestique et l'exploitation occulte dans les ménages en Irlande ;
- » construction d'alliances stratégiques avec des syndicats, des employeurs, des secteurs communautaires et de bénévolat ;
- » une pièce de théâtre lancée en 2011, accompagnée d'une stratégie de campagne bien conçue, notamment auprès des médias, avec des cibles et buts politiques ; et
- » un partenariat avec des musiciens en 2012 en vue de trouver de nouvelles manières de s'adresser à des publics différents au travers de la musique et des paroles. Cela a créé de nouvelles plateformes, et les femmes ont gagné en confiance pour représenter leur vécu à travers la musique, sur scène et dans les médias, à la fois au niveau local et national, en ciblant le ministre pour l'Emploi, l'entreprise et l'innovation.

En août 2012, la campagne atteignait sa phase décisive. Le DWAG a eu recours à une série d'actions dans une dynamique finale visant l'engagement du gouvernement irlandais. Les alliés de la campagne ont été invités à se rallier à une journée mondiale d'action pour appeler le gouvernement irlandais à ratifier. La marche de solidarité a regroupé travailleurs/euses domestiques, syndicats, employeurs, organisations de la société civile, secteur communautaires et du bénévolat, enfants et partisans, qui ont tous défilé dans les rues en témoignage de leur solidarité avec les travailleurs/euses domestiques du monde entier, et pour appeler à la ratification. Une pétition a été lancée avec la date limite du 12 décembre 2012, et les signatures ont été placées dans des emballages cadeau et remises le 12 décembre au Ministre, par 12 membres du DWAG, avec le message « faites un cadeau de Noël cette année aux travailleurs/euses domestiques, engagez-vous à ratifier ». En 2014, l'Irlande a officiellement ratifié la C189.



**“La ratification de la Convention sur les travailleurs/euses domestiques a été une étape considérable pour le gouvernement irlandais vers la reconnaissance de l'importance du travail effectué chez des particuliers. Il convient de garantir que les au pairs aussi soient couvertes par la législation du travail.”**

Jane Xavier, Groupe d'action des travailleurs/euses domestiques, Irlande

### EUROPE : DÉCISION DE L'UNION EUROPÉENNE EN FAVEUR DE LA C189 :

La décision du Conseil des ministres de l'Union européenne de décembre 2013 autorisait les États membres à ratifier la Convention 189 de l'OIT. Cette décision avait d'abord été proposée par la Commission européenne en mars 2013 puis approuvée par le Parlement européen. La décision fait taire les objections de certains États membres selon lesquels certaines directives européennes constituaient un obstacle à la ratification de la C189.

## 5.4 RÉGLEMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DES CONGÉS

» Exigez des employeurs qu'ils établissent par écrit les horaires de travail du travailleur domestique ainsi que toutes heures supplémentaires travaillées<sup>35</sup>.

### Temps de travail

Les travailleurs/euses domestiques ont souvent été exemptés des réglementations en matière de temps de travail existantes en droit du travail national. La Convention 189 s'attaque à cela en appelant à des « mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs/euses domestiques et l'ensemble des travailleurs/euses en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés » (article 10). Si certains des pays qui désormais reconnaissent spécifiquement les travailleurs/euses domestiques dans leur législation du travail réglementent bien le temps de travail, au moins en théorie, de nombreux problèmes demeurent, en particulier pour les travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur qui s'attend souvent à une disponibilité à toute heure.

### Lignes directrices pour limiter le temps de travail des travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur

Le BIT a publié une note d'information politique sur le temps de travail des travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur, établissant les lignes directrices suivantes qui visent à limiter le temps de travail :

- » Dans la réglementation du temps de travail, définissez les heures normales de travail, les règles en matière de disponibilité, les périodes de repos et les pauses, et encouragez les travailleurs/euses et les employeurs à négocier des horaires de travail clairs, y compris les heures de commencement et de fin.
- » Limitez les heures de disponibilité et les heures supplémentaires, et définissez la manière dont il faut rémunérer ces périodes.
- » Fixez des périodes adéquates pour les courtes pauses prises durant la journée et le repos journalier pour faire en sorte que les travailleurs/euses domestiques se reposent suffisamment.
- » Fixez des conditions strictes pour le travail de nuit et pour la possibilité d'interrompre le temps de sommeil ou le repos journalier.
- » Veillez à ce que les travailleurs/euses domestiques soient autorisés à quitter les locaux du ménage durant leurs périodes de pause, de repos journalier ou hebdomadaire.
- » Garantisiez un repos compensatoire en cas de travail exceptionnel durant des périodes de repos, surtout de nuit, indépendamment de toute compensation financière.

### Tanzanie : Consignation du temps de travail – un outil de sensibilisation

Le Réseau international des travailleurs domestiques (IDWN) et le syndicat Conservation, Hotels, Domestic, Social Services and Consultancy Workers Union (CHODAWU) de Tanzanie ont tenu un séminaire de formation en avril 2013 avec le soutien du BIT sur la consignation du temps de travail par les travailleurs domestiques. L'objectif était d'enseigner aux 20 participants, tous travailleurs/euses domestiques logés par l'employeur, comment calculer et consigner leur propre temps de travail et leur rémunération, et comment estimer le temps de travail en relation aux tâches réalisées. Ils ont également reçu des informations sur leurs droits, en particulier concernant la durée de travail et la rémunération prévues dans le droit du travail tanzanien, et plus généralement sur leurs droits en tant que travailleurs/euses en vertu de la loi sur les relations du travail, y compris leurs droits à des journées de repos et à des congés.

Le séminaire a conclu que le fait de remplir une fiche de relevé de temps était la meilleure stratégie pour consigner et comprendre le temps de travail et les tâches réalisées chaque jour, tout comme le lien entre le temps de travail et la rémunération. Un groupe de travail a été constitué pour veiller à ce que les formulaires utilisés au cours du séminaire continuent d'être remplis de manière adéquate par les travailleurs/euses domestiques, puis ensuite recueillis<sup>36</sup>. De semblables séminaires de formation ont été organisés aux Philippines (FFW), en Thaïlande (Homenet) et en Bolivie (FENATRAHOB).

### Chili : Une nouvelle loi réduit spectaculairement le temps de travail

Le Chili a approuvé en octobre 2014 un amendement à la loi régissant les droits des travailleurs/euses domestiques, entré en vigueur en octobre 2015. L'un des changements les plus significatifs était la réduction du temps de travail, passé à 45 heures par semaine pour les travailleurs/euses domestiques qui ne sont pas logés par leur employeur. Les travailleurs/euses domestiques doivent bénéficier d'au moins une journée de repos hebdomadaire et d'une pause d'au moins 30 minutes pour les repas. Les heures supplémentaires sont limitées à un maximum de 15 heures par semaine. Pour les travailleurs/euses logés par leur employeur, la loi stipule une période de repos journalier d'au moins 12 heures, avec au moins neuf heures entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante, et au moins trois heures de repos réparties le long de

la journée de travail, repas inclus. Le dimanche est une journée de repos, et en principe le samedi devrait être la deuxième journée de repos mais il est possible de changer ce jour, en totalité ou en partie, d'un commun accord.

Le syndicat des travailleurs domestiques du Chili (Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular, Sintracap), avait fait campagne pendant longtemps pour obtenir ces nouveaux droits, mais il dit qu'il reste encore beaucoup à faire. La Présidente Michelle Bachelet a fortement défendu le projet de loi lors de sa signature en avril 2014, et elle s'est engagée à continuer de défendre les droits des travailleurs<sup>37</sup>. Le gouvernement du Chili a ratifié la C189 en juin 2015. Le Ministre chilien du Travail a salué le rôle joué par les organisations et les syndicats de travailleurs domestiques (SINTRACAP, SINDUTCAP, ANECAP et la Fondation Margarita Pozo de travailleurs plus âgés) dans la création et la rédaction du projet de loi, qui fournit une protection juridique aux travailleurs/euses domestiques dans des domaines auparavant négligés<sup>38</sup>.

## 5.5 JOURS DE REPOS ET DE CONGÉ

**Les jours de repos et de congé** sont essentiels pour tous les travailleurs/euses afin de protéger leur santé physique et mentale. Ce droit n'a pas toujours été respecté pour les travailleurs/euses domestiques, notamment ceux qui sont logés par leur employeur, avec des risques non seulement pour leur santé mais aussi en matière d'isolement social s'ils n'ont jamais de temps libre. Pour les travailleurs/euses domestiques migrants, le congé payé annuel est particulièrement important puisqu'il peut s'agir de la seule occasion de voir leur famille.

**Période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives – respectée ou surpassée dans de nombreux pays.** La C189 stipule que le repos hebdomadaire « doit être d'au moins 24 heures consécutives ». L'OIT prend note que dans plusieurs pays la législation du travail prévoit déjà un repos hebdomadaire de 24 heures ou plus pour les travailleurs/euses domestiques. La législation du travail en Uruguay comme en Afrique du Sud stipule une période de repos hebdomadaire ininterrompue de 36 heures pour les travailleurs/euses domestiques, et en Argentine cette période est de 35 heures. En Uruguay, la période spécifiée de repos hebdomadaire inclut la journée complète du dimanche, alors qu'en Afrique du Sud cette période peut être modifiée, d'un commun accord, pour arriver à 60 heures consécutives toutes les deux semaines. À l'échelle mondiale, près de la moitié de tous les travailleurs/euses domestiques (25,7 millions, soit 49 % du total) a droit à une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives. Ces travailleurs/euses sont protégés en vertu des mêmes conditions que les autres catégories de travailleurs/euses de leur pays (et dans quelques cas, ils jouissent en fait d'un traitement encore plus généreux)<sup>39</sup>.

## Singapour : Faire que la législation fonctionne

Singapour a introduit une législation accordant une journée de repos hebdomadaire aux travailleurs/euses domestiques migrants ayant des permis de travail émis ou renouvelés à partir de janvier 2013. Bien qu'il s'agisse d'une mesure importante, et bienvenue, la législation ne compte que si elle est effectivement mise en œuvre. L'organisation Transient Workers Count Too (TWC2, les travailleurs migrants comptent aussi) a enquêté sur le degré de mise en œuvre et publié un rapport sur « Le droit au repos : l'efficacité de la législation en matière de repos hebdomadaire pour les travailleurs/euses domestiques étrangers ». Le 16 juin 2015, journée internationale des travailleurs/euses domestiques, TWC2 a sondé 195 travailleurs/euses domestiques concernant leur accès à des jours de repos et à une compensation adéquate. Sur les travailleurs/euses interrogés durant la période 2013-2014, 41 % a dit avoir quatre jours de congé par mois, 24 % avaient deux jours libres par mois, 23 % n'avait qu'un jour de congé par mois et 10 % n'avait aucun jour de repos. Si cet échantillon est représentatif, dit TWC2, cela signifie qu'environ 22 000 travailleurs/euses domestiques au Singapour n'ont pas le moindre jour de congé.

Le rapport formulait des recommandations au gouvernement : notamment, sensibiliser l'opinion publique, mieux faire respecter la loi en procédant à des contrôles aléatoires, étendre aux travailleurs/euses domestiques les dispositions relatives au jour de congé figurant dans la loi sur l'emploi, introduire une journée de congé de 24 heures consécutives, prévoir des compensations adéquates si l'on travaille un jour qui aurait dû être congé, et introduire un congé obligatoire minimum, incluant au moins deux jours de repos par mois<sup>40</sup>.

## Congé annuel payé : L'Amérique latine en première place

Les statistiques de l'OIT indiquent que de nombreux pays ont déjà étendu aux travailleurs/euses domestiques le droit à un congé annuel payé. En Espagne, par exemple, les travailleurs/euses domestiques ont droit à 30 jours de congé annuel rémunéré, dont 15 au moins doivent être consécutifs. En Zambie, la législation du travail permet aux travailleurs/euses domestiques d'accumuler au moins deux jours de congés payés par mois, tandis qu'au Mozambique le droit des travailleurs/euses domestiques à un congé annuel dépend de l'ancienneté, et va de 12 jours lors de la première année de travail à 30 jours à partir de la troisième. À peine un peu moins de la moitié de tous les travailleurs/euses domestiques du monde (environ 25,7 millions) bénéficie déjà du droit au congé annuel. La couverture juridique des travailleurs/

euses domestiques concernant le congé annuel est particulièrement élevée en Amérique latine et dans les Caraïbes, où pratiquement tous les travailleurs/euses domestiques de la région jouissent du droit au congé annuel dans des conditions similaires à celles des travailleurs/euses d'autres secteurs. (Le Costa Rica prévoit même un congé annuel plus long pour les travailleurs/euses domestiques que pour les autres travailleurs/euses.) Dans les pays industrialisés, en Afrique, en Europe de l'Est et dans la Communauté des États indépendants, la part des travailleurs/euses domestiques jouissant du droit à un congé annuel aux mêmes conditions que celles des autres travailleurs/euses varie entre 55 et 71 %. En Afrique, où 57 % des travailleurs/euses domestiques ont les mêmes droits que les autres travailleurs/euses, 42 % a une période garantie de congé annuel rémunéré mais celle-ci est plus courte que pour les autres travailleurs/euses. La protection juridique est la plus faible en Asie et au Moyen-Orient, où 97 % et 99 % des travailleurs/euses domestiques, respectivement, n'ont pas le droit à un congé annuel en vertu de la législation nationale. Par conséquent, les modalités d'un congé dépendent entièrement du bon vouloir de l'employeur, et souvent un congé n'est accordé que les jours fériés publics<sup>41</sup>.

### Philippines : La conquête de droits et de protections pour les travailleurs/euses domestiques

Un groupe de travail technique a été constitué en 2009, composé d'affiliées de la CSI, de travailleurs/euses domestiques, du Migrant Forum Asia et d'autres alliés ainsi que du Ministère du Travail et de l'emploi et de l'OIT. Ce groupe a facilité l'adoption d'une position unifiée – fondée sur des consultations tripartites – sur la Convention 189 de l'OIT lors de la Conférence du Travail, et la ratification de la Convention en 2013. Les syndicats, les travailleurs/euses domestiques et Migrant Forum Asia ont coordonné les efforts de sensibilisation et de lobbying afin de parler d'une seule voix et de garantir la ratification de la C189 et l'adoption en 2013 du projet de loi sur les travailleurs/euses domestiques. Ils ont organisé régulièrement des réunions, entrepris une consultation des partenaires tripartites sur toute l'île, mis au point du matériel et des kits de campagne communs, planifié des célébrations et des événements publics à des dates clé (1er mai, journée internationale des travailleurs/euses domestiques, journée des travailleurs migrants, etc.), partagé des récits de travailleurs/euses domestiques dans les médias et les réseaux sociaux, proposé des programmes de renforcement des compétences et surtout, syndiqué des centaines de travailleurs/euses domestiques. Ils ont fait intervenir Jinggoy Estrada, Président de la Commission du travail du Sénat qui a rédigé le projet de loi sur les travailleurs/euses domestiques aux Philippines, en tant que premier porte-étendard de la campagne « 12 x 12 ». Ils ont également organisé un concert avec le musicien Noel Abangon dans le cadre de la journée d'action



mondiale 12-12-12 en vue de célébrer la ratification de la C189 et l'adoption de la loi sur les travailleurs/euses domestiques. Ils ont appris l'importance des actions suivantes :

- » partager les connaissances, le savoir-faire et les ressources entre tous les membres du réseau, et faire un partage d'expériences avec d'autres équipes au niveau régional et mondial ;
- » mettre en commun les compétences des membres des divers syndicats et organisations de travailleurs/euses domestiques et effectuer de la recherche ;
- » préparer des discussions stratégiques sur les salaires et sur la liberté syndicale, et s'assurer de la mise en œuvre de la nouvelle loi ;
- » mettre au point un plan de campagne (avec des stratégies de sensibilisation, un plan de communication et de contact avec les médias), cibler les personnes clé du gouvernement et créer un réseau d'alliés toujours croissant ; et
- » maintenir une communication ouverte.

**“En reconnaissant que les principes du travail décent devraient s'appliquer au travail domestique, les Philippines et le monde se réconcilient enfin avec leur humanité. Les droits des travailleurs/euses et le travail décent ne devraient pas être limités à certaines catégories de travailleurs/euses seulement, mais s'appliquer à tous les travailleurs/euses quels qu'ils soient.”**

Sonny Matula, président de la Fédération des travailleurs libres, Philippines



## 5.6 TRAVAILLEURS/EUSES DOMESTIQUES MIGRANTS

D'après les estimations de l'OIT en 2015, sur les 67 millions de travailleurs/euses domestiques dans le monde<sup>42</sup> 11,5 sont des migrants. Ils sont souvent obligés de quitter leur pays d'origine en raison de besoins urgents et du manque d'opportunités d'emploi, situation aggravée par la discrimination fondée sur le sexe. Dans plusieurs régions, ces travailleurs/euses sont souvent particulièrement vulnérables à une exploitation par les agences de recrutement et peuvent se retrouver pris au piège dans leur pays de destination lorsque leurs employeurs confisquent leur passeport. Puisque la majorité d'entre eux sont logés par l'employeur, ils dépendent grandement de sa permission pour pouvoir s'absenter, et sont parfois même enfermés. D'autres problèmes communs sont liés à la durée excessive du travail, à l'absence de congé, au non-paiement des salaires ainsi qu'aux abus physiques et sexuels. Les travailleurs/euses domestiques migrants en situation irrégulière subissent encore plus de discrimination et d'exploitation.

Au Moyen-Orient, le système de kafala ou parrainage lie les travailleurs/euses migrants à l'entreprise qui les parraine durant la période du contrat ; les travailleurs/euses n'ont aucune influence sur leurs conditions de travail et ne peuvent pas mettre un terme à leur contrat d'emploi. Isolés, ignorants de leurs droits et parfois même ne connaissant pas la langue du pays, ces travailleurs/euses domestiques migrants sont particulièrement vulnérables ; l'on estime que 73 % d'entre eux sont des femmes.

Toutefois, il est possible de leur venir en aide grâce à la solidarité, à la mise en réseau et à de meilleures réglementations.

### Hong Kong : plan stratégique contre les agences de recrutement

La FITD et la Fédération hongkongaise des syndicats de travailleurs domestiques d'Asie (FADWU) mènent une campagne stratégique pour s'attaquer contre les frais de recrutement excessifs et illégaux pratiqués à Hong Kong et aux Philippines. Hong Kong et les Philippines sont les pays de destination et d'origine assurant la meilleure protection pour les travailleurs/euses domestiques migrants. Or, les frais excessifs et illégaux réclamés par les agences de recrutement, qui débouchent sur le travail forcé des travailleurs/euses domestiques, y sont toujours monnaie courante. Dans une enquête<sup>43</sup> effectuée auprès de travailleurs/euses domestiques philippins à Hong Kong, 90 % des personnes interrogées payait des frais supérieurs à ce qui est autorisé par la loi.

### La solidarité internationale aide les migrants à créer un réseau pour les droits en Jordanie

Les travailleurs/euses domestiques migrants en Jordanie ont officiellement constitué leur propre réseau des droits des travailleurs/euses, le 19 septembre 2015. Cette initiative avait commencé au début de l'année 2014 lorsque le Centre de solidarité de l'AFL-CIO avait pris contact avec des dirigeants des communautés de travailleurs/euses migrants en vue d'envisager et de planifier la lutte contre la traite de travailleurs/euses domestiques vulnérables et d'apporter une assistance à eux qui subissaient des violations de leurs droits. Comme dans de nombreux pays du Moyen-Orient, les travailleurs/euses migrants n'ont pas le droit de constituer des syndicats pour améliorer leurs conditions de travail, et avant la création du réseau, rares étaient ceux qui connaissaient leurs droits et ils n'avaient personne pour les aider.

Quarante-deux dirigeants de travailleurs domestiques des plus grandes communautés présentes en Jordanie – les Philippins, les Bangladeshi, les Sri Lankais et les Indonésiens – ont pris part à une formation sur les droits des travailleurs/euses, la traite des êtres humains, l'assistance juridique et la construction de réseaux. Ce noyau central a commencé alors à tenir des réunions mensuelles afin d'aborder leurs problèmes, d'apprendre les résultats d'études et d'entendre des conférenciers invités pour parler des problématiques concernant les travailleurs/euses domestiques migrants. Les dirigeants du réseau ont commencé à faire venir de nouveaux travailleurs/euses domestiques aux réunions, et en septembre 2015 un total de 268 travailleurs/euses domestiques avait participé aux séminaires de formation et aux réunions du réseau. Indrani, travailleuse domestique migrante sri-lankaise, explique que grâce au réseau « nous savons désormais comment nous aider mutuellement ... les travailleurs/euses domestiques savent aussi que nous les aidons et maintenant ce sont eux qui demandent à venir. »

Les travailleurs/euses domestiques entendent parler des réunions aussi dans le cadre de la clinique juridique lancée par le Centre de solidarité en octobre 2014 en partenariat avec le Centre Adalah pour l'étude des droits humains. Cette clinique travaille après chaque réunion, aide les travailleurs/euses dont les employeurs ont confisqué le passeport, par exemple, ou qui ne leur ont pas versé leur salaire pendant des mois, voire des années. En septembre 2015 plus de 85 travailleurs/euses domestiques avaient demandé l'aide de la clinique juridique<sup>44</sup>.

## Le Programme d'action global de l'OIT sur les travailleurs/euses domestiques migrants et leurs familles

Le projet a facilité la conclusion d'accords bilatéraux entre syndicats du pays d'origine et de destination dans cinq couloirs migratoires, il a contribué à la fondation du premier syndicat des travailleurs/euses domestiques du monde arabe (le syndicat libanais de travailleurs/euses domestiques) et du premier syndicat de travailleurs/euses domestiques au Lesotho, il a exercé une influence dans l'adoption de législations en faveur de protections accrues pour les travailleurs/euses domestiques au Paraguay, il a apporté un appui à la mise sur pied d'un programme de renforcement des compétences pour les travailleurs/euses domestiques nationaux et migrants en Argentine, à une nouvelle réglementation pour l'emploi de travailleurs/euses domestiques étrangers au Népal et à l'élaboration d'un code de conduite pour les employeurs de travailleurs/euses domestiques migrants en Malaisie<sup>45</sup>.

## La syndicalisation des travailleurs/euses domestiques migrants au Liban

Le Liban compte plus de 250 000 travailleurs/euses domestiques migrants, provenant d'au moins 10 pays différents d'Asie et d'Afrique. La majorité vient d'Éthiopie, du Bangladesh et des Philippines, mais d'autres viennent du Népal, de Madagascar, du Cameroun, du Sri Lanka, du Congo et du Kenya. En 2012, en coopération avec la Fédération nationale des syndicats des ouvriers et des employés au Liban (FENASOL), la FITD et trois ONG libanaises, l'OIT a entrepris de syndiquer les travailleurs/euses au sein de FENASOL. Les partenaires ont rassemblé des dirigeants communautaires des Philippines, du Népal, du Sri Lanka, Bangladesh, d'Éthiopie, du Cameroun, de Madagascar et du Congo. Ils ont tenu une réunion hebdomadaire durant sept semaines, en vue d'expliquer l'importance de syndiquer les travailleurs/euses domestiques et afin que les participants communiquent l'importance de la syndicalisation à leurs compatriotes. Ces réunions ont créé des synergies entre les dirigeants des différentes communautés et réveillé la solidarité autour de leur identité en tant que travailleurs/euses du même secteur, et non pas autour de leur nationalité. Les femmes ont recruté leurs compatriotes, qui à leur tour en ont impliqué d'autres. Le syndicat, qui compte environ 500 membres, a tenu son congrès fondateur en janvier 2015, près des locaux de la FENASOL à Beyrouth, en présence de représentants de l'UE, de l'Organisation internationale du travail (OIT), de la Confédération syndicale internationale (CSI), de la Fédération internationale des travailleurs/euses domestiques (FITD) et de la Confédération des syndicats arabes (ATUC). Le syndicat des travailleurs/euses domestiques a dû faire face à une forte résistance de la part des autorités. Cependant, les travail-

leurs/euses domestiques continuent de se réunir avec le même courage et la même détermination que le jour où ils ont fondé leur syndicat : « Je suis à la fois angoissée et heureuse. Heureuse, car j'ai entendu trop d'histoires abominables pour rester les bras croisés. En même temps, le ministère du Travail ne s'est pas encore prononcé sur notre syndicat. Mais nous ne l'attendons pas, nous continuons d'avancer », disait Rose, une employée domestique camerounaise, lors du Congrès fondateur<sup>46</sup>.

## Mise en réseau et partage des connaissances en Thaïlande

En Thaïlande, le Réseau des travailleurs/euses domestiques migrants dit que près de 15 de ses 75 membres birmanes ont au moins un jour de congé hebdomadaire. Il essaie maintenant d'agrandir le réseau afin d'aider des femmes plus jeunes, qui ne parlent ni thaï ni anglais et qui sont plus vulnérables.



Suay Ing est une des travailleurs/euses dont la situation s'est améliorée depuis qu'elle a pris connaissance de ses droits. L'aînée de quatre enfants d'ouvriers du bâtiment migrants venant du Myanmar, Ing avait 14 ans lorsqu'elle a été victime de la traite à destination de Bangkok, un intermédiaire lui ayant promis un emploi pour ensuite l'abandonner. En 2013, à 29 ans, elle s'est armée de courage et a quitté son patron qui la maltraitait. Elle s'est mise à apprendre quels étaient ses droits puis, grâce à son nouveau savoir, elle a obtenu un salaire décent, des journées de congé et un temps de travail raisonnable. Au fil du temps, elle a commencé à faire part de son expérience à d'autres employés domestiques, et désormais elle est conseillère au sein du Réseau des travailleurs/euses domestiques migrants, expliquant comment trouver un emploi sûr et juste.

**« Je conseille aux employés domestiques de poser des questions sur leurs jours de congé, de demander si leur salaire sera réduit s'ils rentrent à la maison, » (...) « Si le travailleur domestique pose ces questions, alors l'employeur sait qu'il ne pourra pas l'exploiter »<sup>47</sup>.**

Suay Ing, travailleuse domestique

## Afrique du Sud : La syndicalisation des travailleurs/euses domestiques migrants

SADSAWU a commencé à syndiquer les travailleurs/euses domestiques migrants en Afrique du Sud en 2013. Le syndicat a constitué une commission spéciale dirigée par son président, Hester Stephens, chargée de planifier et de lancer la campagne de syndicalisation. Avec le soutien du programme d'action global sur les travailleurs/euses domestiques, la campagne menée par SADSAWU a été couronnée de succès. À la fin de l'année 2015, plus de 500 travailleurs/euses du Zimbabwe avaient adhéré au syndicat.

## L'exode rural : Le travail des syndicats indiens :

Sonia Rani, coordinatrice de projet de l'association des travailleuses indépendantes (SEWA) met en exergue trois facettes des efforts de syndicalisation menés par la fédération à New Delhi :

- » SEWA Bharat a estimé que les travailleuses domestiques locales pouvaient faire un travail d'approche des travailleurs/euses domestiques migrants puisque, souvent, elles travaillent dans les mêmes appartements. Les travailleuses domestiques locales, déjà syndiquées par la Fédération, informent les travailleurs/euses domestiques migrants de leurs droits et distribuent des brochures syndicales de SEWA. Les travailleurs/euses domestiques migrants sont encouragés à entrer en relation avec SEWA en cas de nécessité, et l'organisation peut se charger de leur retour au pays.
- » SEWA a également travaillé pour sensibiliser les associations sociales de proximité à New Delhi. Par le biais de réunions ponctuelles avec ces associations, SEWA a cherché à les encourager à mettre en place des règles pour la protection sociale des travailleurs/euses domestiques, notamment en matière de temps libre et de salaire minimum.
- » SEWA mène des campagnes de sensibilisation dans les états d'origine de la migration : Bihar, Bengale-Occidental, Orissa et Kerala. L'objectif est de faire en sorte que les travailleuses domestiques qui aspirent à migrer, les fonctionnaires, les groupes de femmes, les villageois et d'autres personnes concernées prennent conscience de ce que doit être une migration sûre, au moyen de méthodes innovantes incluant jeux de rôle, théâtre, affiches et peintures murales.

Entre février 2014 et avril 2015, SEWA s'est adressé à un total de 15 333 travailleurs/euses domestiques migrants dans les états de Delhi, Bihar et Bengale-Occidental. L'organisation a secouru six travailleurs/euses domestiques à Delhi et deux au Bihar, et a réglé des affaires concernant le non-paiement des salaires, la violence domestique et le viol<sup>48</sup>.

## Le récit de Maria : des réformes juridiques qui sauvent la vie

La travailleuse Maria Perez explique à quel point sa vie a changé en 25 ans, depuis son arrivée en Argentine en vue de trouver un emploi en tant qu'employée domestique. À l'époque, elle ne jouissait d'aucun droit du travail ; mais en 2004 l'Argentine a adopté une nouvelle politique migratoire nationale et en mars 2013, après des décennies de travail syndical, une nouvelle loi sur les travailleurs/euses domestiques. La nouvelle loi a eu pour effet de formaliser le secteur du travail domestique tant pour les ressortissants nationaux que pour les migrants. La loi sur les travailleurs/euses domestiques a mis à jour et étendu les droits du travail de ces travailleurs/euses, en accordant un congé de maternité, un congé annuel payé, un salaire minimum, une prime annuelle et une compensation en cas de renvoi ou de licenciement. Elle limite désormais le temps de travail à huit heures par jour et 48 heures par semaine.

**“Maintenant je travaille du lundi au vendredi et je ne dois pas loger chez mon employeur. J'ai un contrat et je connais mes droits. Après tant d'années à travailler en Argentine, je vais être en mesure de prendre ma retraite et de toucher une pension au Paraguay. » Maria a également adhéré au syndicat des travailleurs/euses domestiques (UPACP) et s'est inscrite au cours de formation professionnelle proposé gratuitement par le syndicat à ses adhérents. « J'ai obtenu un diplôme. Je l'ai encadré et je l'ai accroché au mur. Je suis tellement fière de moi !... Depuis que ces lois ont été adoptées, j'en ai parlé à toutes mes amies du Paraguay qui travaillent elles aussi comme employées domestiques, leur disant de demander un contrat de travail à leur employeur et de réclamer les nouveaux avantages. Désormais, la plupart d'entre elles relèvent de l'économie formelle.”**

Maria Perez, travailleuse domestique<sup>49</sup>

## Soutien aux travailleurs/euses domestiques migrants logés par leur employeur au Royaume-Uni

Le problème de dépendance rencontré par la plupart des travailleurs/euses domestiques migrants logés par leur employeur ne se limite pas aux pays du Golfe. Au Royaume-Uni, l'organisation caritative Kalayaan (mot qui veut dire liberté aux Philippines) aide les travailleurs/euses domestiques migrants, qui souvent doivent vivre chez leur employeur. Depuis que le gouvernement britannique a introduit les visas de travail, en avril 2012, en vue de limiter l'immigration, les travailleurs/euses migrants dépendent de leur employeur pour tout : leur statut d'immigration, leur visa, leur emploi, ce qui les rend extrêmement vulnérable à l'exploitation. S'ils quittent leur employeur, même pour fuir de conditions abusives, ils sont en infraction de la loi d'immigration. Les travailleurs que Kalayaan soutient viennent surtout des Philippines, d'Indonésie, d'Inde, de Thaïlande et du Népal. Certains signalent une maltraitance physique, d'autres, un harcèlement psychologique

parce qu'il leur est interdit de quitter la maison sans être accompagnés, parce qu'ils n'ont aucune vie privée et aucun temps libre. Kalayaan les aide en leur donnant des conseils pratiques, en leur permettant de récupérer leur passeport auprès de leur employeur et en proposant une assistance pratique d'urgence. L'association fournit également des formations pour leur apprendre à accéder aux services de santé et administratifs, leur propose des cours d'anglais et un soutien à la lecture ou à l'écriture de lettres ou de formulaires. Elle les met également en contact avec des organisations telles que "Justice 4 Domestic Workers", qui offre un soutien et un hébergement d'urgence aux travailleurs/euses domestiques migrants qui fuient d'une situation abusive. Les travailleurs/euses domestiques peuvent également accéder à des activités de formation pour une ample gamme de compétences.



## Agir au sein d'une alliance pour mettre un terme à l'exploitation des travailleurs/euses domestiques migrants dans le Golfe

Les estimations indiquent que les pays du Golfe emploient environ 2,4 millions de travailleurs/euses domestiques qui ont un besoin urgent de protection. Pour la plupart, ce sont de jeunes femmes migrantes venant de pays asiatiques et africains, qui font face à de multiples formes d'exploitation et d'abus, notamment un temps de travail excessif, l'absence de salaire, aucune liberté de mouvement, des abus physiques, verbaux et sexuels, et parfois même la mort. Le système de la kafala dans le Golfe lie les travailleurs/euses migrants à leur employeur, et les employés domestiques qui travaillent et qui vivent chez des particuliers se retrouvent souvent pris au piège dans des situations d'exploitation grave. Pour illustration, l'histoire de Iscah Achieng<sup>50</sup>, une jeune kenyane qui a reçu des menaces de mort et que son employeur a tenté de torturer alors qu'elle était prise au piège, en Arabie Saoudite, avant de finalement réussir à s'échapper. « Elle me demandait de travailler toujours plus. Je me levais à six heures du matin et je devais travailler pendant presque 20 heures par jour, sept jours sur sept, sans repos, » explique Iscah. « Lorsque je demandais quand je serais payée, elle me répondait que cela me coûterait ma vie. » Des milliers d'autres Iscahs attendent d'être sauvées de l'esclavage et de situations potentiellement mortelles.

Une analyse réalisée par la Confédération syndicale internationale (CSI), *Facilitating Exploitation*, (novembre 2014) mettait en exergue la manière dont les lacunes du droit du travail des pays du Conseil de coopération du golfe en excluaient, partiellement ou complètement, les travailleurs/euses domestiques. Un rapport de Human Rights Watch publié en octobre dernier et intitulé « I Already Bought You » (« Je vous ai achetée ») et un rapport d'Amnesty International publié en avril et intitulé « My Sleep is My Break » (« Ma seule pause, c'est mon sommeil »), ont mis en lumière des tendances similaires aux pratiques abusives à l'encontre des travailleurs/euses domestiques dans les Émirats arabes unis et au Qatar respectivement, parmi lesquelles la rétention de salaires, le refus d'accorder des périodes de repos, des charges de travail excessives, des privations de nourriture et l'enfermement sur les lieux de travail. Dans plusieurs cas, des travailleuses domestiques ont dénoncé des sévices physiques ou sexuels et affirmé avoir été placées dans des situations de travail forcé, y compris de traite de personnes.

Le 23 novembre 2014, la CSI, Amnesty International, Human Rights Watch, la FITD et Migrant Forum Asia ont émis un communiqué de presse commun<sup>51</sup> – signé par des syndicats, des travailleurs/euses domestiques et d'autres alliés du monde entier – et pris part à un événement accueilli par la faculté de droit de l'université du Koweït en vue de débattre des droits des travailleurs/euses domestiques migrants.

### Ils ont notamment recommandé aux gouvernements des pays du Golfe qu'ils :

- » Inscrivent dans les codes nationaux du travail et fassent appliquer des protections pour les travailleurs/euses migrants, y compris pour les travailleuses et travailleurs/euses domestiques ;
- » Réforment le système de parrainage de visas appelé kafala pour garantir que les travailleurs/euses puissent changer d'employeurs sans être obligés d'obtenir d'abord leur autorisation ;
- » Suppriment l'exigence d'un « permis de sortie » en Arabie saoudite et au Qatar ;
- » Renforcent la réglementation et la supervision des agences de recrutement de travailleurs/euses, y compris en supprimant les commissions de recrutement versées par les travailleurs/euses ;
- » S'assurent que les migrants aient accès à des services juridiques et d'aide sociale ; et
- » Élargissent le Dialogue d'Abou Dhabi pour y inclure les pays d'origine des travailleurs/euses africains, comme l'Éthiopie, l'Ouganda et le Kenya, ainsi que des organisations non gouvernementales.

Le 24 juin 2015 l'Assemblée nationale du Koweït a adopté une première loi accordant aux travailleurs/euses domestiques les droits du travail opposable. Cette loi garantit aux travailleurs/euses domestiques, entre autres, le droit à un repos hebdomadaire payé, à un congé annuel payé et à une compensation pour le temps de travail dépassant 12 heures par jour. Il est interdit d'affecter le travailleur domestique « à toute tâche dangereuse qui pourrait humilier la dignité du travailleur », et interdit aux agences publiques pour l'emploi ainsi qu'aux employeurs de réclamer un paiement, direct ou indirect, pour embaucher le travailleur ou s'occuper de son séjour. Même si le projet de loi ne renforce pas l'accès des travailleurs/euses domestiques aux tribunaux, en théorie le droit exempte les travailleurs/euses domestiques du paiement des dépenses dans les différends du travail, et exige que les tribunaux civils examinent leur affaire en l'espace d'un mois après leur saisine par le département du travail domestique. La loi était censée entrer en vigueur en janvier 2016. Cependant, la nouvelle loi a été révoquée par la cour suprême le 16 décembre 2015, probablement en raison de ses dispositions en matière de repos et de congé, et renvoyée au parlement pour un réexamen.

Ce retournement de situation n'est pas surprenant. En 2013, le Conseil de coopération du Golfe (CCG) était sur le point d'adopter un contrat-type pour les travailleurs/euses domestiques, qui aurait été utilisé par chacun de ses six États membres. Les pays du Golfe s'étaient tous prononcés en faveur de l'adoption de la C189, mais le contrat-type proposé était bien loin des normes de l'OIT et ne fournissait aucune protection aux travailleurs/euses contre la violence ou les abus. Le CCG prétendait en novembre 2014 qu'il travaillait à une version révisée de son contrat, mais au début de l'année 2015 il semblait avoir abandonné cette idée, affirmant ne pas détenir l'autorité d'introduire des changements contraignants.

## 5.7 PRÉVENTION DU TRAVAIL FORCÉ ET DU TRAVAIL DES ENFANTS

### Travail forcé :

Pour certains travailleurs/euses domestiques (migrants), les circonstances et les conditions dans lesquelles se déroule leur travail reviennent à du travail forcé : lorsque les employeurs leur interdisent de quitter la maison, retiennent leur salaire ou ne les paient pas, recourent à la violence ou à la menace de violence, confisquent leur passeport ou leur pièce d'identité, limitent leur possibilité de contacter leurs familles ou leur mentent au sujet de leurs droits en vue de les contraindre à travailler<sup>52</sup>.

- » **Faire pression en Mauritanie pour mettre fin à la traite à des fins de travail forcé :** En 2015, les syndicats mauritaniens ont reçu des plaintes relatives à la traite de personnes, émises par des travailleuses revenues d'Arabie Saoudite. Toutes les femmes qui en étaient victimes signalaient qu'on leur avait promis des salaires et des emplois décentés en Arabie saoudite en tant qu'infirmières ou enseignantes, mais lorsqu'elles sont arrivées sur place elles ont été employées comme domestiques pour quelques dollars par jour. Leur passeport leur était confisqué et elles ne pouvaient pas partir sans l'autorisation de leur employeur. Un grand nombre de ces femmes ont souffert de harcèlement sexuel. Certaines disent avoir été frappées et enfermées sans nourriture ni eau pendant une semaine. D'autres ont été menacées de viol si elles se plaignaient de leurs conditions de travail. Et à chaque fois qu'elles ont demandé à rentrer en Mauritanie, les employeurs ont refusé. Une délégation composée de syndicats mauritaniens et de représentants de la CSI a rencontré le Ministre du Travail mauritanien, réunion qui a abouti sur un engagement du Ministre à mettre un terme à la migration externe de main-d'œuvre vers l'Arabie Saoudite tant que ce pays ne garantirait pas une meilleure protection des travailleurs/euses. Les agences impliquées furent immédiatement fermées. Le Ministre s'est également engagé à commencer le processus législatif visant à ratifier le Protocole de l'OIT sur le travail forcé<sup>53</sup>.

### Travail des enfants :

L'Organisation internationale du travail (OIT) estime qu'il y aurait dans le monde 7,4 millions d'enfants de moins de 15 ans travaillant dans le service domestique, la plupart dans des pays en développement. Le travail domestique est la principale catégorie d'emploi pour les enfants dans le monde. Ils sont nombreux à travailler jusqu'à 18 heures par jour, parfois sans être payés ; d'autres reçoivent une rémunération, mais généralement très basse. Si d'aucuns estiment que le travail domestique est une

forme d'emploi « sûre », dans les faits ce type de travail est souvent accompagné d'abus physiques, verbaux et sexuels. Certains enfants sont victimes de la traite à des fins de travail forcé<sup>54</sup>.

- » **Diminuer le nombre d'enfants dans le travail domestique à Bihar, Inde :** Depuis 2006, le mouvement national des travailleurs/euses domestiques (NDWM) a pu réintégrer à l'école 700 enfants âgés de six à 18 ans qui s'étaient échappés de chez leur employeur. Pour ce faire, le NDWM travaille en coopération avec le gouvernement local, qui leur confie les enfants travailleurs domestiques rescapés. Au moyen d'un programme qui se déroule trois heures par jour et six jours par semaine dans six refuges, les enfants reçoivent une éducation et une formation : alphabétisation, culture, sensibilisation aux droits et aux problématiques de la traite des êtres humains. La plupart des mères de ces enfants sont employées domestiques ; elles aussi sont bénéficiaires d'activités de communication et d'organisation, ce qui renforce le soutien au programme et au mouvement.
- » **La marche mondiale contre le travail des enfants – les organisations clé se rassemblent :** La marche mondiale contre le travail des enfants rassemble les intervenants fondamentaux que sont les organisations communautaires et non-gouvernementales et les syndicats, en un réseau international agissant pour atteindre l'objectif d'éradiquer et de prévenir toutes les formes de travail des enfants et de garantir l'accès de tous les enfants à une éducation publique gratuite, porteuse de sens et de bonne qualité. Par la mobilisation de ses membres, la Marche mondiale interagit également avec les Nations unies et des agences internationales et intergouvernementales. Elle a été un partenaire de l'OIT de longue date, notamment de son Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC), ainsi que de l'UNICEF et d'autres institutions<sup>55</sup>.
- » **Travailler avec les dirigeants locaux en Ouganda et en Tanzanie :** Plusieurs organisations ougandaises ont directement impliqué les fonctionnaires locaux et les dirigeants communautaires afin de leur permettre de tendre la main aux enfants travailleurs domestiques. Par exemple, l'organisation "WAYS" à Kampala maintient des contacts avec des groupes communautaires, notamment les commissions paroissiales de développement et les groupes de femmes, afin d'identifier les enfants travailleurs domestiques qui risquent d'être victimes d'abus. Kivulini, une organisation basée à Mwanza, Tanzanie, travaille en étroite coopération avec les dirigeants des structures de base de gouvernance locale. Les agents de proximité ont le droit d'accéder au domicile des personnes sans avoir besoin d'un permis spécial. Puisqu'ils connaissent tout le monde, ils savent aussi où sont embauchés de jeunes domestiques et s'il y a des conflits dans le ménage. Ils jouissent de la confiance à la fois des employeurs et des domestiques<sup>56</sup>.

## 5.8 LIBERTÉ SYNDICALE

De nouveaux syndicats ont été constitués dans le monde entier – et pour de nombreux travailleurs domestiques, c'était la première fois dans l'histoire de leur pays qu'ils arrivaient à conquérir le droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer :

### Sri Lanka :

Le syndicat des travailleurs domestiques a obtenu son enregistrement le 5 mars 2012. C'est là un jalon historique pour les travailleurs/euses du Sri Lanka, puisqu'il s'agit du premier syndicat de travailleurs domestiques à recevoir une reconnaissance officielle. Un autre jalon est que ce syndicat est véritablement démocratique tant dans son équipe dirigeante que dans son processus décisionnel. Le syndicat est dirigé par les travailleurs/euses domestiques eux-mêmes, qui sont membres de structures collectives de direction avec des présidents conjoints et des secrétaires conjoints. Ils ont syndiqué 1 300 travailleurs/euses domestiques et envisagent une croissance significative dans un avenir proche.

### Mexique :

Le premier syndicat de travailleurs/euses domestiques du pays, SINACTTRAHO, a été enregistré en 2015, et l'Union nationale des travailleurs (UNT) a approuvé l'affiliation de SINACTTRAHO. Les travailleurs/euses domestiques d'états tels que Colima, Chiapas, Puebla, Guerrero, la ville de Mexico et d'autres endroits du pays ont émis un vote en faveur de la constitution du syndicat et en ont élu son comité exécutif. « Je suis très enthousiaste parce qu'aujourd'hui nous vivons une victoire historique pour les travailleurs/euses domestiques du Mexique, » dit Isidra, employée domestique qui assistait à la célébration de la fondation du syndicat. « Dorénavant, nous avons des droits et personne ne sera en mesure de nous les retirer. Nos droits seront respectés, il n'y aura plus de salaires de misère et de traitement irrespectueux. La valeur de notre travail est appréciée. »

### Pakistan:

La Fédération des travailleurs du Pakistan (PWF) a formé le Syndicat des travailleurs domestiques, premier syndicat de cette nature au Pakistan. « Nous nous occupons de certaines des choses les plus importantes dans la vie de nos employeurs, leur maison, leurs enfants, leur repas, et pourtant notre travail n'est pas jugé important, » dit Shamshad, ancienne travailleuse domestique qui est maintenant vice-présidente de la PWF. « Maintenant que j'ai les compétences et que je fais partie d'un syndicat, je peux aborder avec confiance la négociation pour un meilleur salaire et de meilleures conditions d'emploi. »



# 06.

## MINI GUIDE : RENFORCER LES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Sensibiliser, c'est faire passer un message clair, c'est faire connaître votre message et persuader ceux qui ont la faculté de prendre les décisions qui pourront protéger les droits des travailleurs/euses domestiques de mettre en œuvre les dispositions de la Convention 189 en droit et dans la pratique. À partir de campagnes réalisées dans le monde entier, nous avons sélectionné certains éléments fondamentaux pour renforcer vos campagnes de sensibilisation.

**Créer des réseaux et constituer des alliances :** Suivez l'exemple de la campagne « 12 + 12 », qui a mis sur pied une alliance mondiale<sup>57</sup> afin de maximiser la pression exercée sur les gouvernements. Aux échelons national et local, il est possible de former des alliances afin de promouvoir collectivement des réformes ou d'en surveiller la mise en œuvre :

- » Les alliances entre organisations de travailleurs/euses domestiques, syndicats et centrales syndicales nationales vous permettent de focaliser votre travail et de parler d'une seule voix, ce qui confère davantage de puissance à votre campagne de communication.
- » Vous pouvez faire grandir ces alliances en invitant d'autres ONG à adhérer à votre campagne et à soutenir ses objectifs – par exemple des organisations de défense des droits des femmes, des droits humains et des droits des travailleurs migrants, les organisations d'enseignants dans le cas du travail domestique des enfants, ou d'autres organisations de la société civile.

### Travailler ensemble

**Au Bangladesh :** Le Réseau pour les droits des travailleurs/euses domestiques (DWRN) plaide pour la protection des travailleurs/euses domestiques et pour la mise en œuvre de la politique de bien-être que le gouvernement du Bangladesh avait promis d'adopter en 2015. Le Réseau mobilise des protestations immédiates dès que survient une affaire impliquant des abus contre un travailleur domestique. Depuis décembre 2012, dix centrales syndicales faisant partie du Réseau se sont engagées dans la syndicalisation des travailleurs/euses domestiques. Le Réseau, formé en 2005, est composé de plus de 30 organisations membres, y compris le National Domestic Women Workers Union (NDWWU), 14 centrales syndicales, des ONG de défense des droits humains, des droits des femmes et des droits du travail qui mènent des activités auprès de travailleurs/euses domestiques.

**En Indonésie :** La plate-forme d'action KA PPRT a été constituée en 2012 en vue de parler d'une seule voix et d'accroître la pression exercée sur le gouvernement. Elle comprend Jala-PRT (travailleurs/euses domestiques) et trois centrales nationales : KSBSI, KSPI, et KSPSI. Sa mission : persuader le gouvernement d'adopter un projet de loi sur les travailleurs/euses domestiques et de ratifier la Convention 189 de l'OIT. Sa stratégie : faire du lobbying auprès des législateurs pour qu'ils prennent part aux discussions sur le projet de loi, et auprès des membres du Parlement national et des parlements locaux ainsi qu'auprès de personnalités connues. Des rassemblements sont organisés afin de maintenir la pression sur le gouvernement ainsi que pour sensibiliser le public par le biais des médias et des réseaux sociaux. Des programmes de renforcement des compétences (en matière de direction d'équipes, de plaidoyer, de syndicalisme) aident les travailleurs/euses domestiques à édifier des syndicats forts. Les membres de la plate-forme d'action KA PPRT se sont engagés à syndiquer les travailleurs/euses domestiques.

**En Italie :** La coopération entre les trois centrales syndicales (UIL, CISL et CGIL) et les syndicats locaux a abouti à d'importantes victoires pour les travailleurs/euses domestiques (migrants) en Italie. Grâce à une stratégie de plaidoyer, l'Italie a été le premier pays européen à ratifier la Convention no189 de l'OIT.





Une nouvelle convention collective pour les travailleurs/euses domestiques a été négociée. Elle prévoit une revalorisation salariale, une plus grande protection des mères qui travaillent, et un congé payé. La convention collective couvre deux millions d'hommes et de femmes ; elle est entrée en vigueur le 1er juillet 2013. 21 associations patronales et organisations syndicales ont signé la convention collective à l'issue de presque deux ans de négociations. Les syndicats italiens ont une longue tradition d'organisation et de prestations de services à l'intention des travailleurs/euses domestiques (migrants).

**Amérique latine :** La campagne de la CSA<sup>58</sup> « Trabajo Decente para las Trabajadoras del Hogar », menée en conjonction avec la campagne « 12 + 12 », a mis sur pied des alliances entre centrales nationales, organisations de travailleurs/euses domestiques, groupes de défenses des droits des femmes et d'autres ONG. Les activités de plaidoyer de ces alliances se sont traduites par une série de victoires : 12 ratifications de la C189 et des réformes du travail en Uruguay, en Bolivie, en Équateur, au Nicaragua, au Chili, au Paraguay, en République Dominicaine, en Colombie, au Brésil et en Argentine.

### Planifier les stratégies et fixer des objectifs :

Vous devez avoir des buts clairement identifiables, incluant la ratification de la C189, l'adoption de nouvelles législations et politiques conformes aux dispositions de la C189 afin de protéger les droits des travailleurs/euses domestiques, la levée des obstacles juridiques et administratifs à l'exercice de la liberté syndicale ; vous devez veiller à ce que les travailleurs/euses domestiques et leurs employeurs soient informés de leurs droits. Jetez un coup d'œil à la page la campagne « 12 + 12 », au site web de la FITD, aux pages de ressources de l'OIT, vous y trouverez des informations utiles. Vous pouvez également utiliser les coordonnées figurant sur la page de ressources.

### Concevoir les campagnes et le matériel de campagne :

Dotez-vous d'un message de campagne clair et de matériel explicatif concernant la C189, ce qu'elle est, ce que sont les droits des travailleurs/euses domestiques, ce que ces derniers peuvent faire pour exercer leurs droits ; indiquez quels sont les droits pour lesquels votre syndicat fait campagne. Sensibiliser l'opinion publique au sujet de la valeur du travail domestique et du besoin urgent de prévenir toute exploitation. Quant au matériel de campagne, il peut inclure des posters, des tracts, des T-shirts, des badges, des autocollants etc. et doit arborer un logo de campagne clairement identifiable.

### Mobiliser autour de dates clé :

Il convient de prévoir les réunions, rassemblements, manifestations, séances photo etc. lors de dates symboliques telles que le 8 mars (journée internationale de la femme), le 1er mai (journée internationale du travail), le 16 juin (journée internationale des travailleurs/euses domestiques), le 7 octobre (journée mondiale pour le travail décent) ou le 18 décembre (journée internationale des migrants). Soyez créatifs et faites découvrir vos messages clés lors de rencontres sportives et d'événements culturels. Au Liban, le syndicat des travailleurs/euses domestiques a pris part au marathon en arborant des T-shirts où figuraient les messages clés et les revendications. Ces T-shirts ont attiré l'attention des médias ; c'est une bonne manière de faire parler de vous et de diffuser votre message.

### Mobilisation aux quatre coins du monde lors de la journée internationale des travailleurs/euses domestiques, le 16 juin 2015

" En cette Journée internationale des travailleurs/euses domestiques, qui marque l'adoption historique de la convention n°189, le 16 juin 2011, des mobilisations auront lieu partout sur la planète pour réclamer le respect et la justice pour tous les gens de maison. Des travailleurs/euses domestiques et des syndicats ont prévu des actions dans les rues, des pétitions et des rassemblements, notamment en Indonésie, au Royaume-Uni, au Mexique, aux États-Unis, au Sénégal, au Cambodge et en Inde, pour continuer à faire pression sur les gouvernements afin qu'ils ratifient la C189 et adoptent des réformes du travail.<sup>59</sup>"

### Mobiliser et protester contre les abus :

De nombreux travailleurs/euses domestiques, qui travaillent derrière des portes closes, sont victimes d'abus et parfois même tués, mais leur souffrance n'est pas remarquée. De telles situations sont la preuve de l'absence de protection juridique. Des manifestations, des pétitions et des conférences de presse au sujet de ces situations, organisées dès que ces cas surviennent, peuvent faire que l'opinion publique et le gouvernement prennent conscience des problématiques entourant les travailleurs/euses domestiques.

**Sri Lanka : sensibiliser l'opinion publique en agissant contre un cas d'abus – le syndicat des travailleurs domestiques.** Les abus commis contre les travailleurs/euses domestiques ne sont jamais punis, parce que les employeurs se contentent de donner de l'argent à la police pour faire taire l'affaire. Au Sri Lanka, le Syndicat des travailleurs domestiques a immédiatement agi lorsqu'il a été saisi d'une affaire de viol et d'abus commis par un

juge de la cour suprême du Sri Lanka. La police n'a ouvert une enquête qu'à la suite de cette protestation, et c'était la première fois que les médias et l'opinion publique prenaient conscience des droits des travailleurs/euses domestiques et de l'existence du Syndicat des travailleurs domestiques. Cette affaire a non seulement obligé la police à prendre des mesures, mais elle a aussi sensibilisé l'opinion publique et fait que de nombreuses femmes se soient tournées vers le syndicat<sup>60</sup>.

### Utiliser les médias, et notamment les réseaux sociaux :

Envoyez des communiqués de presse annonçant les événements, rassemblements et campagnes à la presse écrite en insérant des citations de travailleurs/euses domestiques. Utilisez des stations de radio locales ou même nationales lorsque c'est possible. Utilisez Internet, avec un site Web de campagne et une page Facebook pour les mises à jour, ainsi que Twitter et YouTube. Montrez ce que les travailleurs/euses domestiques et leurs alliés parviennent à faire. La FITD a un réseau de communications, [www.FITDed.org](http://www.FITDed.org), composé d'une page Facebook, d'un groupe Facebook, de Twitter et d'un canal YouTube, et cela permet aux membres du réseau et à ses sympathisants de partager des nouvelles et des idées.

#### Utiliser la télévision pour faire passer le message :

En janvier 2015 le Centre d'appui et de formation des travailleurs/euses domestiques (Centro de Apoyo y Capacitación de Empleadas del Hogar - CACEH) a participé au programme télévisé « Dialogues in Confidence » sur Channel 11 dans la ville de Mexico. Ce programme de deux heures analysait la situation des travailleurs/euses domestiques au Mexique, les violations des droits humains et la discrimination subie par les travailleurs/euses domestiques. La présidente de CACEH, Marcelina Bautista, a aussi parlé des progrès réalisés en matière de syndicalisation ainsi que des formations proposées au secteur. Pour accéder au programme : <http://disq.us/8lu8uv><sup>61</sup>

### Faire pression sur les ministres du gouvernement :

Écrivez-leur, envoyez-leur des pétitions, invitez-les à vos événements. Il faut particulièrement faire pression sur les gouvernements qui ont voté en faveur de la C189 lors de la CIT, mais qui ne l'ont pas encore ratifiée. Insister pour que la législation et réglementation soit améliorée, notamment par une protection sociale adéquate pour les travailleurs/euses domestiques, y compris les migrants. Les affiliées de la CSI et de la FITD organisent des rencontres avec les Ministres du Travail et les invitent à des forums. Dans certains pays, il

est possible également d'impliquer les Ministres chargés du bien-être des femmes et des enfants.

#### Lobbying des ministres en Allemagne :

En Allemagne, les syndicats ont organisé un groupe de travail sur la C189 où participaient des membres du réseau IDWN. Ceux-ci, dans le cadre de leurs efforts de lobbying en faveur de la ratification, ont fait pression sur les membres du Parlement allemand. L'Allemagne a ratifié la C189 en 2013<sup>62</sup>.

#### Participer aux conférences nationales et aux grands débats

sur des questions pertinentes pour les travailleurs/euses domestiques, afin de s'assurer que la voix des travailleurs/euses domestiques soit entendue. Pour ce faire, il est possible de recourir aux délégations syndicales.

#### Entamer le dialogue avec les employeurs et les organisations

patronales, les agences de placement et d'autres qui commentent afin de promouvoir une déontologie du recrutement et de l'emploi des travailleurs/euses domestiques. Il convient de faire adopter des contrats types pour l'emploi de travailleurs/euses domestiques (migrants) qui soient conformes aux dispositions de la C189<sup>63</sup>.

#### La campagne « My Fair Home »

La FITD et l'OIT ont lancé la campagne « My Fair Home » (Chez moi, c'est juste) [www.FITDed.org/myfairhome](http://www.FITDed.org/myfairhome). La campagne vise à expliquer à l'opinion publique et en particulier aux employeurs de travailleurs/euses domestiques comment appliquer les principes de la C189 chez eux<sup>64</sup>.

### Organiser des réunions tripartites :

Réunissez des représentants des employeurs et du gouvernement avec des représentants de syndicats et d'associations de travailleurs/euses domestiques, afin qu'ils conviennent entre eux d'un calendrier et d'un plan pour la ratification de la C189, qu'ils adoptent les réformes de la législation du travail et des réglementations sur les agences de placement. La C189 stipule clairement que les gouvernements doivent assurer le respect des droits fondamentaux au travail des travailleurs/euses domestiques (article 3), des conditions de travail équitables (article 6), et souligne l'importance des contrats écrits qui établissent les conditions de travail et spécifient le nom de l'employeur. D'où la nécessité pour toutes les parties de se réunir. En Tanzanie, c'est lors d'une session tripartite de la campagne « 12 + 12 » tenue le 28 août 2015 que l'engagement a été pris de ratifier la C189 immédiatement après les élections de 2016, et qu'un plan d'action à cette fin a été adopté. M. Ayubu, Commissaire du travail, a donné l'assurance que « le gouvernement était disposé à ratifier la Convention et que cela surviendrait certainement durant la session parlementaire suivant les élections ».

# 07.

## MINI GUIDE: LA SYNDICALISATION ET LE RENFORCEMENT DES COMPÉTENCES

Depuis l'adoption de la C189, 100 000 travailleurs/euses domestiques se sont syndiqués, et quelque 20 nouveaux syndicats de travailleurs/euses domestiques ont été créés. Rien qu'en 2015, des syndicats de travailleurs/euses domestiques se sont constitués au Pakistan, au Mexique et au Ghana.

### Stratégies de syndicalisation :

#### Faites-vous connaître en utilisant un contact personnel :

Les syndicats de travailleurs/euses domestiques en Afrique mènent à bien un exercice de cartographie en vue d'identifier les endroits stratégiques où ils pourront trouver les travailleurs/euses domestiques, par exemple les zones résidentielles, les marchés, les églises ou les mosquées, les arrêts de bus, les robinets d'eau. En République dominicaine, les centrales nationales installent des stands dans la rue et rendent visite aux travailleurs/euses domestiques à leur domicile afin de leur expliquer quels sont leurs droits et de quelle manière le syndicat peut les aider<sup>65</sup>. En Bolivie, dans le cadre de la stratégie nationale pour promouvoir la ratification de la C189, le syndicat de travailleurs/euses domestiques FENATRAHOB a installé des tables avec des brochures d'information et des affiches dans les parcs et les marchés de plusieurs villes simultanément, attirant parfois les passants au moyen d'un mégaphone<sup>66</sup>. Dans certaines villes, le syndicat bénéficiait de l'appui du gouvernement local. Aux Philippines une ancienne employée domestique qui est désormais chargée d'organisation pour LEARN, une ONG du travail, visite les barangays de Manille, parle à des gens tels que les vendeurs ambulants et les gardes de sécurité, qui ont des contacts avec les travailleurs/euses domestiques. La garderie de LEARN est aussi un endroit où entrer en contact avec des travailleurs/euses domestiques. Ces efforts sur le terrain ont abouti à la création du tout premier syndicat de travailleurs/euses domestiques, UNITED, le 26 avril 2015. À la fin de l'année, celui-ci comptait 425 membres ayant cotisé, et les maires et fonctionnaires des barangays aidaient à organiser les travailleurs/euses domestiques.

#### Faites-vous connaître des travailleurs/euses domestiques :

Choisissez des chargés de syndicalisation qui parlent couramment les langues maternelles des travailleurs/euses domestiques. Organisez des événements autour des jours fériés religieux et culturels. Traduisez les documents sur les droits dans les langues les plus pertinentes. Établissez des guichets d'assistance dans les aéroports et les centres commerciaux. Avec l'appui du Programme d'action de l'OIT pour les travailleurs/euses domestiques migrants et leurs famille, SADSAWU est actuellement en train de mener une campagne pour informer et attirer les travailleurs/euses domestiques migrants, et en Argentine l'UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casa Particular) met au point une application pour téléphones portables permettant de communiquer avec les travailleurs/euses domestiques migrants et de les informer au sujet de leurs droits. GEFONT, organisation népalaise, a entrepris des activités de plaidoyer et de sensibilisation au Liban, et organise des formations préalables au départ ou postérieures à l'arrivée de travailleurs domestiques au Liban. Parmi ses projets d'avenir, elle prévoit d'étendre son travail dans les pays du Moyen-Orient, centrant ses activités sur la syndicalisation des travailleurs domestiques migrants au Qatar, au Liban, aux Émirats arabes unis, en Malaisie, à Hong Kong et en Corée. SENTRO, syndicat qui a son siège aux Philippines, travaille en étroite coopération avec un syndicat malaisien (MTUC) et a entrepris d'enregistrer un syndicat pour les travailleurs/euses domestiques migrants philippins en Malaisie. Une campagne est en train d'être mise au point avec des syndicats du Cambodge (CDWN) et du Népal (GEFONT) en vue de favoriser la collaboration.

#### Un partenariat mène à la création historique d'une organisation de travailleurs/euses domestiques au Liban

Une série d'initiatives a mené à la création historique d'un syndicat national des travailleurs/euses domestiques au Liban en janvier 2014, lequel rassemble les travailleurs/euses domestiques locaux et migrants. Le syndicat libanais FENASOL a syndiqué des travailleurs/euses domestiques au-delà des frontières nationales. Au même moment, GEFONT avait mis sur pied un réseau de travailleurs/euses domestiques népalais (NARI) en recourant à une campagne d'organisation communautaire. Le syndicat n'a pas encore été officiellement reconnu par le gouvernement libanais<sup>67</sup>.

**Soyez visible et identifiable :** Lorsque vous faites du recrutement syndical, en particulier dans la rue ou en porte-à-porte, portez un T-shirt, une casquette ou un tablier arborant le logo de votre campagne afin d'être aisément identifiable, et exposez à la vue des affiches ou des bannières dans vos stands.

**Édifiez des alliances :** Des groupes de travailleurs/euses domestiques peuvent se réunir pour former des alliances plus grandes et plus fortes, et rejoindre ou constituer des partenariats avec les syndicats. Aux États-Unis, les travailleurs/euses domestiques n'ont pas le droit de constituer des syndicats, mais l'Alliance nationale des travailleurs/euses domestiques a formé un partenariat avec la centrale nationale AFL-CIO. En Indonésie l'UITA-AP et la FITD ont travaillé de concert avec le syndicat Tunas Mulia de travailleurs/euses domestiques afin de l'aider à renforcer son organisation. À Hong Kong, le réseau IDWN a travaillé en partenariat avec le HKCTU et AMC (Asian Migrants Centre) pour aider à créer puis à consolider la Fédération des syndicats de travailleurs domestiques. En Amérique latine, une vague de coopération entre les travailleurs/euses domestiques et les centrales nationales syndicales a abouti à la fondation de plusieurs syndicats de travailleurs/euses domestiques, par exemple au Brésil et au Mexique, ou à l'affiliation de syndicats aux centrales nationales syndicales, comme au Chili.

#### **Une meilleure protection grâce à une meilleure organisation**

« Les réseaux organisés, tels que ceux que les femmes philippines, indonésiennes et thaïlandaises ont mis sur pied à Hong Kong, ont contribué à ce que les femmes reçoivent un soutien et des informations pour se protéger. Par exemple, en Thaïlande le Réseau des travailleurs domestiques migrants dit que près de 15 de ses 75 membres birmanes ont au moins un jour de congé hebdomadaire... Maintenant l'objectif est d'agrandir le réseau afin de prêter assistance à des femmes plus jeunes, qui ne parlent ni thaï ni anglais, et qui sont plus vulnérables.»<sup>68</sup> Et les syndicats italiens – qui ont une longue tradition de syndicalisation des travailleurs domestiques – ont conclu des conventions collectives qui couvrent les travailleurs/euses domestiques, y compris les migrants ; l'Italie a par ailleurs été le premier pays d'Europe à ratifier la C189, le 22 janvier 2013.

**Utilisez les médias, la presse écrite autant que les médias électroniques :** En effet, ceci s'est révélé être un bon outil de syndicalisation. En Guinée-Conakry, le SINED utilise la radio dans toutes les langues locales, ce qui a attiré des travailleurs/euses domestiques qui ont adhéré au syndicat. En Tanzanie, CHODAWU aussi utilise la radio pour faire des interviews aux responsables syndicaux ou à des travailleurs/euses domestiques tôt le matin, lorsque les employeurs sont partis à leur travail et que les employés domestiques sont seuls à la maison<sup>69</sup>. Les syndicats de travailleurs/euses domestiques affiliés à la FENATRAHOB en Bolivie participent à des programmes radiophoniques sur les problématiques des femmes, et parlent de la législation sur le

travail domestique, du salaire minimum, de santé et sécurité, etc. et fournissent les coordonnées pour que les travailleurs/euses puissent entrer en contact avec le syndicat<sup>70</sup>. Utilisez les réseaux sociaux tels que Facebook, Twitter et YouTube pour diffuser votre message et signaler vos victoires.

**Utilisez des brochures d'information :** Concevez des brochures d'information et des tracts simples pour expliquer aux travailleurs/euses domestiques quels sont leurs droits et de quelle manière ils peuvent adhérer à votre syndicat ou votre association. Donnez clairement vos coordonnées. Traduisez vos brochures et tracts dans les langues que parlent les travailleurs/euses. Distribuez-les dans la rue, en porte-à-porte, lors de réunions publiques d'information, dans les magasins, dans des stands de rue, dans les gares ferroviaires ou routières. Utilisez un langage clair et des logos aisément identifiables.

**Organisez des réunions et des sessions de sensibilisation :** Ce type d'activités peut être utile pour informer les travailleurs/euses de leurs droits, leur expliquer comment ils peuvent constituer un réseau, s'organiser et communiquer. Utilisez des T-shirts, tracts, affiches, etc. et ayez toujours à portée de main des formulaires d'adhésion au syndicat pour les remettre à quiconque souhaite adhérer<sup>71</sup>. Choisissez un lieu central et fixez des horaires réguliers pour les réunions, afin que lorsque les travailleurs/euses entendront parler de ces réunions, ils sachent facilement où et quand elles ont lieu.

**Constituez des comités de travailleurs/euses domestiques dans les quartiers résidentiels :** Confiez à ces comités la responsabilité de recruter de nouveaux membres au sein de leur entourage, de collecter les cotisations et de les remettre aux responsables syndicaux. Cela permet aux membres du comité de s'approprier la cause, et encourage l'engagement des chefs de file des travailleurs/euses domestiques de la base. Organisez vos réunions lorsque les travailleurs/euses domestiques sont libres, par exemple le dimanche, et lorsque les responsables syndicaux peuvent venir parler des questions et inquiétudes des travailleurs/euses domestiques<sup>72</sup>.

**COSATU en Afrique du Sud et KSBSI en Indonésie** encouragent leurs membres qui emploient des travailleurs/euses domestiques à les faire adhérer au syndicat. Dans le cas de l'Afrique du Sud, cette stratégie a entraîné une augmentation immédiate des effectifs syndicaux avec des centaines de membres qui ont adhéré au syndicat des travailleurs domestiques SADSAWU. En République dominicaine, le CNUS a formé un syndicat et 2 000 travailleurs/euses domestiques se sont syndiqués en 2012 ; aujourd'hui, ils ont accès à une protection sociale. La section des femmes de la NTUF au Sri Lanka a lancé des activités visant à syndiquer les travailleurs/euses domestiques, suivies par l'engagement pris par 350 militants et dirigeants syndicaux d'organiser ces travailleurs/euses dans leur district<sup>73</sup>.

## Renforcement des compétences

**Organisez des séances de formation :** Les compétences de syndicalisation, le développement de la capacité à diriger des équipes, les sujets juridiques et notamment les droits consacrés par la C189, les droits syndicaux, l'éducation politique, les questions de genre et la formation professionnelle sont tous des thèmes importants à inclure dans un programme de formation<sup>74</sup>. Il faut des formations aussi pour des compétences plus simples et concrètes, par exemple la tenue d'un relevé du temps de travail, notamment pour les travailleurs/euses domestiques logés par leur employeur.

**Partagez les meilleures pratiques :** Par exemple, en distribuant de la documentation où sont consignés les progrès dans la syndicalisation de travailleurs/euses domestiques, en mentionnant les méthodes innovantes, les succès de campagne, les modèles de négociation, les protections juridiques et sociales et toute autre activité des organisations de travailleurs/euses domestiques qui contribuent à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs/euses domestiques.

**Une action coordonnée** peut consolider les efforts visant à réglementer et améliorer les conditions de travail des travailleurs/euses domestiques (migrants). À Hong Kong (Chine), en Indonésie et au Kerala (Inde), par exemple, des travailleurs/euses se sont rassemblés pour coordonner et décider des normes de base pour leur secteur, puis les promouvoir au point d'embauche. Ces normes sont soit stipulées dans un contrat-type, soit promues par une organisation intermédiaire chargé du recrutement dans le secteur. En Zambie, les organisations de travailleurs/euses domestiques ont négocié un code de conduite désormais utilisé par les agences de placement comme norme de référence pour fixer les dispositions contractuelles. Les agences de placement distribuent ce code de conduite aux employeurs, s'y réfèrent à l'heure de fixer les dispositions contractuelles au moment de l'embauche, ont accepté de négocier des salaires d'un montant supérieur au salaire minimum et veillent à l'exécution de ces contrats. D'après ces agences, les salaires sont de 19 à 130 % supérieurs au salaire minimum obligatoire et les dispositions du code sont largement respectées même si elles ne sont pas appliquées de manière systématique<sup>75</sup>.



# RESSOURCES

## FITD

- » Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) : [http://www.idwfed.org/fr?set\\_language=fr](http://www.idwfed.org/fr?set_language=fr)
- » FITD Facebook: <https://www.facebook.com/FITDED> [https://www.facebook.com/events/509\\_213469229449/](https://www.facebook.com/events/509_213469229449/)

## CSI

- » 12 + 12 site web: <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=fr>
- » 12 + 12 Facebook: [https://www.facebook.com/groups/231\\_305920281513/](https://www.facebook.com/groups/231_305920281513/)
- » CSI-UN Women Briefing Kit: Domestic workers count Too: Implementing protections for domestic workers <http://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2013/3/domestic-workers-count-too-implementing-protections-for-domestic-workers>
- » Equal Times – articles sur les travailleurs/euses domestiques: <http://www.equaltimes.org/spip.php?page=recherche&lang=fr&recherche=travailleurs+domestiques>

## OIT PAG:

- » OIT PAG page de ressources : [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_393854/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_393854/lang--fr/index.htm)
- » OIT: Page de ressources sur les travailleurs domestiques : <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--fr/index.htm>

## Convention 189 de l'OIT et recommandation 201

- » OIT: « Convention 189 et Recommandation 201 en bref ». Disponible en anglais, arabe, français, espagnol, portugais et bahasa. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_170439.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170439.pdf)
- » OIT: « Convention 189 et Recommandation 201 : un travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques ». Disponible en anglais, arabe, français, espagnol, portugais et turc. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_168268.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168268.pdf)
- » OIT: Ratifications par pays : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)

## Législation

- » BIT : "Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws. 2012." [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_173365.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173365.pdf)

## Statistiques et protection juridique

- » BIT. « Travailleurs domestiques dans le monde : statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique ». 2013. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_200964.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200964.pdf)

## Faire campagne en faveur du travail décent pour les travailleurs/euses domestiques

- » Ressources politiques de l'OIT et outils: "Making decent work a reality for domestic workers".  
[http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_436977/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_436977/lang--fr/index.htm)
- » Human Rights Watch, IDWN et CSI "Revendication des droits : mouvements de travailleurs domestiques et avancées mondiales". Novembre 2013.  
[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/globaldw1013fr\\_brochure\\_lowres\\_spreads.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/globaldw1013fr_brochure_lowres_spreads.pdf)
- » BIT : « Un travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques – Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention no189 et organiser les travailleurs et travailleuses domestiques ». 2012  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_189699.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_189699.pdf)
- » BIT : "Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers". Disponible en anglais, chinois et indonésien. 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_184194.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf)

## Outils et ressources de syndicalisation

- » BIT. « Un travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques – Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention no189 et organiser les travailleurs et travailleuses domestiques ». 2012  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_189699.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_189699.pdf)
- » BIT : "Decent Work for Domestic Workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers". Disponible en anglais, chinois et indonésien. 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_184194.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_184194.pdf)
- » BIT : "Unionizing Domestic Workers: Case Study of the INTUC Karnataka Domestic Workers Congress". 2013.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new\\_delhi/documents/publication/wcms\\_218933.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_218933.pdf)
- » BIT : "Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time International Labour Office". (Anglais et espagnol uniquement) 2014  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_308825.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308825.pdf)
- » ILO. Note d'information 2 sur la négociation collective et le travail domestique.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_432886.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_432886.pdf)

## Travailleurs domestiques migrants

- » BIT. « Plan d'action global sur les travailleurs domestiques migrants et leurs familles ». [http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS\\_393854/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/projects/WCMS_393854/lang--fr/index.htm)
- » BIT. "Good practices database - Labour migration policies and programmes".  
[http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.listPractices?p\\_lang=en&p\\_othertheme=11](http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.listPractices?p_lang=en&p_othertheme=11)
- » CSI : Facilitating Exploitation: A Review of Labour Laws for Migrant Domestic Workers in Gulf Cooperation Council Countries  
<http://www.CSI-csi.org/gcc-legal-and-policy-brief> (anglais uniquement)
- » BIT : "No one should have to work this way": documenting the abuse faced by Asian migrant domestic workers. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_331070/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_331070/lang--fr/index.htm)

## Travailleurs/euses domestiques logés chez leur employeur

- » BIT : "Working around the clock? A manual for trainers to help live-in domestic workers count their working time International Labour Office". (anglais et espagnol uniquement) 2014  
[http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_308825/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_308825/lang--en/index.htm)

## Enfants travailleurs domestiques

- » BIT. « Éliminer le travail des enfants dans le travail domestique et protéger les jeunes travailleurs contre les conditions de travail abusives ». 2013. [http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_207924/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_207924/lang--fr/index.htm)
- » OIT-IPEC. « Lignes directrices concernant l'élaboration de stratégies d'action directe visant à combattre le travail domestique des enfants ». 2007. [http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_8631/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_8631/lang--fr/index.htm)

# NOTES:

1. [http://www.equaltimes.org/c189-the-work-that-makes-all-work#.Vm6jSr\\_LdNU](http://www.equaltimes.org/c189-the-work-that-makes-all-work#.Vm6jSr_LdNU)
2. [http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_170438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170438/lang--en/index.htm) disponible en anglais, arabe, français, espagnol, portugais et indonésien
3. Cette conférence était co-organisée par la FNV (Fédération des syndicats des Pays-Bas) et l'ONG IRENE, avec un comité de pilotage international.
4. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC\\_dwd\\_AnglaisWEB.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC_dwd_AnglaisWEB.pdf)
5. <http://wiego.org/resources/informal-workers-focus-domestic-workers>
6. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS\\_domestiques\\_Fr.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/VS_domestiques_Fr.pdf)
7. <http://wiego.org/organizing/campaign-domestic-workers-convention>
8. <http://www.ituc-csi.org/entree-en-vigueur-de-la-convention?lang=fr>
9. [WIEGO "Yes, we did it!"](http://wiego.org/resources/informal-workers-focus-domestic-workers)
10. Le réseau régional des travailleurs domestiques en Amérique latine et dans les Caraïbes CONLACTRAHO, le réseau des travailleurs domestiques d'Asie (ADWN), l'Alliance nationale des travailleurs domestiques (NDWA) aux États-Unis, le Syndicat sud-africain des travailleurs des services domestiques et connexes (SADSAWU), Jala-Prt (Réseau de revendication des travailleurs domestiques) en Indonésie, IPROFOTH au Pérou, et Syndicat national des employés domestiques (NUDE) à Trinité et Tobago
11. <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-congress>
12. Source : Qui sommes-nous ?, site web de la FITD <http://www.idwfed.org/fr/au-sujet-de>
13. <http://www.solidaritycenter.org/first-ever-domestic-workers-union-launched-in-mexico/>
14. [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1) Existe également en français et en espagnol
15. <http://idwfed.org/en/activities/burkina-faso-idwf-community-network-workshop>
16. [http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/domestic-workers-of-the-world-unite/@@display-file/attachment_1)
17. <http://www.ituc-csi.org/campagne-12-ratifications-en-2012,12632?lang=fr>
18. <http://www.ituc-csi.org/1st-12-by-12-newsletter-2013>
19. <http://www.ituc-csi.org/2nd-12-by-12-newsletter-2013>
20. <http://www.ituc-csi.org/1st-12-by-12-newsletter-2013>
21. <http://ratificacion-convenio-189.blogspot.be/2012/04/>
22. <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/sectoral-determinations/sectoral-determination-7-domestic-workers>
23. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_173686.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_173686.pdf)
24. <http://www.firstpost.com/india/govt-readies-domestic-workers-policy-proposes-rs-9000-minimum-pay-benefits-2395116.html> - <http://www.equaltimes.org/on-domestic-worker-day-millions-of#.VhgzW3qqkqo>
25. Les travailleurs domestiques en Afrique du Sud accèdent au salaire minimum légal : <http://www.equaltimes.org/les-travailleurs-domestiques-en#.VwAMx5VfwRw>
26. Source : Julius Cainglet, vice-président adjoint de la Fédération des travailleurs libres, Philippines
27. Source : Bulletin d'information 2013 de la campagne 12x12
28. <http://www.domesticworkers.org/initiatives/labor-protections>
29. Source: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_232552.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232552.pdf) (Programme d'action mondiale sur les travailleurs migrants domestiques – série de recherches pour soutenir la parution du rapport de projet de juin 2016 – uniquement disponible en anglais).
30. Source : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_232552.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_232552.pdf)
31. Source : Mouvement national des travailleurs domestiques, Inde <http://www.ndwm.org/social-security/>
32. <http://www.solidaritycenter.org/dominican-republic-domestic-workers-struggle-for-rights/#sthash.VNHj0AKb.dpuf>
33. Source : OIT [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/features/WCMS\\_242165/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/features/WCMS_242165/lang--fr/index.htm)
34. Source: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_211052.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_211052.pdf)
35. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_240446.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_240446.pdf)
36. [http://www.idwfed.org/en/resources/tanzania-how-to-count-working-time-of-domestic-workers/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/tanzania-how-to-count-working-time-of-domestic-workers/@@display-file/attachment_1)
37. [http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-\(nueva-ley\)](http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajadoras-y-trabajadores-de-casa-particular-(nueva-ley)) - <http://santiagotimes.cl/chile-maids-promised-better-working-conditions-new-bill/> - <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/entro-en-vigencia-la-ley-de-trabajadoras-de-casa-particular-estos-son-los-beneficios/2015-01-06/130541.html>
38. Source : [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-e-newsletter-7-apr-2015/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-e-newsletter-7-apr-2015/@@display-file/attachment_1)
39. Source : OIT – Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique (en anglais uniquement) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)



40. <http://twc2.org.sg/2015/06/11/the-right-to-rest-the-effectiveness-of-the-day-off-legislation-for-foreign-domestic-workers/>
41. Source : OIT – Les travailleurs domestiques dans le monde : statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique (en anglais uniquement) [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)
42. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_436334.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436334.pdf)
43. License To Exploit: A Report on the Recruitment Practices and Problems Experienced by Filipino Domestic Workers in Hong Kong, <http://www.idwfed.org/en/resources/license-to-exploit-a-report-on-recruitment-practices-and-problems-experienced-by-filipino-migrant-domestic-workers-in-hong-kong>
44. Source : <http://www.idwfed.org/en/updates/jordan-domestic-workers-are-set-to-celebrate-the-official-formation-of-a-worker-rights-network>
45. <http://www.idwfed.org/en/updates/ec-ilo-cooperation-brings-better-life-for-migrant-domestic-workers>
46. <http://www.equaltimes.org/liban-un-nouveau-syndicat-de?lang=fr#.VwEA7JVfRw>
47. <http://www.idwfed.org/en/updates/asias-migrant-domestic-workers-learn-their-rights>
48. [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-gap-mdw-e-discussion-august-september-2015-summary-report/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-gap-mdw-e-discussion-august-september-2015-summary-report/@@display-file/attachment_1)
49. Source : <http://www.idwfed.org/en/updates/ec-ilo-cooperation-brings-better-life-for-migrant-domestic-workers>
50. <http://www.equaltimes.org/echappee-d-arabie-saoudite-une#.VwEn3JVfRw>
51. <http://www.ituc-csi.org/pays-du-golfe-il-faut-ameliorer-la?lang=fr> - <http://50forfreedom.org/fr/> - <http://www.ratifytheprotocol.org/fr/endmodernslavery>
52. [http://www.antislavery.org/includes/documents/cm\\_docs/2014/i/into\\_the\\_unknown\\_report.pdf](http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2014/i/into_the_unknown_report.pdf)
53. Des Mauritaniennes traitées comme des esclaves : <http://www.ituc-csi.org/des-mauritaniennes-traitees-comme?lang=fr> - <http://50forfreedom.org/fr/>
54. [http://www.antislavery.org/english/slavery\\_today/domestic\\_work\\_and\\_slavery/child\\_domestic\\_workers/default.aspx](http://www.antislavery.org/english/slavery_today/domestic_work_and_slavery/child_domestic_workers/default.aspx)
55. Source : [http://www.idwfed.org/en/resources/tackling-child-labour-and-protecting-young-workers-in-domestic-work-a-re-source-manual/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/tackling-child-labour-and-protecting-young-workers-in-domestic-work-a-re-source-manual/@@display-file/attachment_1)
56. “Tackling Child Labour and Protecting Young Workers in Domestic Work” publication conjointe de l’OIT-IPEC et de la Marche mondiale contre le travail des enfants
57. Composée de la CSI, la FITD, l’UITA, l’ISP, la CES, Human Right Watch, Amnesty International, Anti-Slavery International, Caritas, Migrant Forum Asia, SOLIDAR, la Marche mondiale contre le travail des enfants, World Solidarity et FOS, avec le soutien du BIT
58. La CSA est l’organisation régionale de la CSI pour les Amériques
59. Source : Equal Times du 16 juin 2015 <http://www.ituc-csi.org/grace-a-la-mobilisation-sans?lang=fr>
60. <http://www.idwfed.org/en/updates/sri-lanka-dwu-protests-against-rape-by-supreme-court-judge> - <https://www.flickr.com/photos/idwf/sets/72157655813146215>
61. Source : Bulletin d’information de la FITD [http://www.idwfed.org/en/resources/latin-america-news-updates-december-2014-january-2015/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/latin-america-news-updates-december-2014-january-2015/@@display-file/attachment_1)
62. Source : Rapport de la FITD-Europe au Congrès de la FITD en 2013. <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-report-for-the-europe-region-2009-2013-2013>
63. Source : CSI-AP “Rights and Protection of Migrant Domestic Workers” Anna Lee Fos-Tuvera, responsable principale Femmes et Projets
64. <http://idwfed.org/myfairhome>
65. Source : Equal Times Video <http://congress2014.ituc-csi.org/organisation-des-travailleurs?lang=fr> et FITD, Rapport d’activités de la région Afrique, Congrès en Uruguay, 2013.
66. Source : Projet de document par Luc Demaret, OIT, sur les travailleurs domestiques en Bolivie.
67. <http://www.idwfed.org/en/updates/lebanon-domestic-workers-need-the-protection-of-a-union> - [http://www.antislavery.org/includes/documents/cm\\_docs/2014/i/into\\_the\\_unknown\\_report.pdf](http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2014/i/into_the_unknown_report.pdf)
68. Source: IDWF <http://www.idwfed.org/en/updates/asias-migrant-domestic-workers-learn-their-rights>
69. Source : FITD, rapport pour la région Afrique, 2009-2013 <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-report-for-the-africa-region-2009-2013>
70. Source : Projet de document par Luc Demaret, OIT, sur les travailleurs domestiques en Bolivie.
71. Source : FITD, rapport pour la région Afrique, 2009-201 <http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-report-for-the-africa-region-2009-2013>
72. idem
73. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2nd\\_world\\_women\\_s\\_conference\\_fr\\_web.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2nd_world_women_s_conference_fr_web.pdf)
74. [http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment\\_1](http://www.idwfed.org/en/resources/idwf-5-year-strategic-plan-2016-2020/@@display-file/attachment_1)
75. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_436284.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436284.pdf)







Cette publication a été produite  
avec le soutien de l'Union Européenne.

