

RÉSEAU INTERNATIONAL DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Cahier de revendications

Conférence internationale du travail, 99^e session

Genève, Juin 2010

Pourquoi nous avons besoin d'une convention

Les travailleuses domestiques¹ et employées de maison sont ces personnes, principalement des femmes, qui travaillent aux domiciles de particuliers. Nous balayons et nettoions, lavons le linge et la vaisselle, faisons les courses et la cuisine, entretenons le jardin et accomplissons de nombreuses autres tâches domestiques. Nous prenons également soin des membres les plus vulnérables de la société – les enfants, les personnes âgées, les malades et les invalides. Notre travail libère du temps pour ceux et celles qui nous emploient et qui peuvent de ce fait se consacrer à des activités productives à l'extérieur de la maison. Nous sommes «l'huile dans les rouages» et sans nous, plusieurs sociétés et économies ne pourraient pas fonctionner comme elles le font sous leur forme actuelle.

Et pourtant, jusqu'à aujourd'hui, rares sont les endroits où nous sommes reconnues comme des «travailleuses» à part entière bénéficiant des mêmes droits que tous les autres travailleurs et travailleuses. Notre contribution économique n'est pas reconnue à sa juste valeur, et est souvent qualifiée «d'aide». Nous sommes appelées «bonnes» et «domestiques», à peine dignes d'attention, ou alors nous sommes méprisées et maltraitées. Nous sommes souvent originaires de communautés et de régions défavorisées au cours de l'histoire. Nous sommes aussi le plus souvent des travailleuses migrantes, qui vivent en marge de leur communauté d'accueil, loin de leur famille et même de leurs enfants.

Dans cette situation difficile, la société ne nous offre peu ou pas de soutien et de protection sur le lieu de travail, et nous laisse à la merci de l'exploitation, des abus sexuels, voire de la servitude. L'esclavage et le travail des enfants restent fréquents dans le domaine du travail domestique.

Et pourtant, nous avons commencé à nous organiser, partout dans le monde. Nous voulons être reconnues comme des travailleuses de plein droit. Nous devons être incluses dans les conventions internationales et les législations nationales. Nous voulons que les gouvernements reconnaissent notre contribution à sa juste valeur, qu'ils reconnaissent nos droits en tant que travailleuses, qu'ils nous accordent le soutien dont nous avons désespérément besoin face aux abus et à l'exploitation et la protection sociale dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses. Cette reconnaissance serait un grand pas en avant pour réduire la pauvreté des millions d'hommes et de femmes dans le monde qui travaillent dans les maisons d'autrui.

Un « travail décent pour tous » est le but fondamental que s'est fixé l'OIT. Il est temps que nous, les travailleuses domestiques du monde entier, soyons incluses dans ce « tous ».

¹ Note: partout où il est fait mention du genre féminin on admettra que, dans certains cas, il inclut le masculin, et inversement.

Nous voulons et estimons avoir droit à:

- **La reconnaissance du fait que les travailleuses domestiques ont le même droit à un «travail décent» que tout autre travailleur, et qu'elles doivent être couvertes par les normes de l'OIT.**
- **l'application de ces normes à toutes les travailleuses domestiques, partout dans le monde.**

Qui sommes-nous?

Le réseau international des travailleuses domestiques (International Domestic Workers Network – IDWN) est composé d'organisations de travailleuses domestiques/employées de maison et de syndicats à travers le monde (voir annexe).

Il a été formé à la suite de la toute première conférence internationale des organisations de travailleuses domestiques et des organisations qui les soutiennent, la conférence «Respect et droits» accueillie par la confédération syndicale néerlandaise FNV en novembre 2006.

Aujourd'hui, l'IDWN s'est doté d'un comité directeur qui comprend des représentantes des organisations de travailleuses domestiques. Il a une base organisationnelle auprès de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) et compte une coordinatrice internationale et plusieurs coordinatrices régionales. Ce cahier de revendications a été élaboré à la suite de consultations étendues et lors d'ateliers régionaux UITA/IDWN.

Nous sommes extrêmement reconnaissantes du soutien apporté à notre travail par la Confédération syndicale internationale (CSI) et par d'autres fédérations du groupement Global Unions, en particulier l'Internationale des Services publics (ISP) qui représente les travailleurs/euses de la santé du secteur public, ainsi que Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO). Nous souhaitons également remercier le Groupe des travailleurs et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT pour nous avoir aidé à parvenir à ce point : la proposition d'une nouvelle convention en défense de nos droits.

www.domesticworkerrights.org

**La reconnaissance du travail domestique en tant que "travail"
et que celles qui l'exécutent sont des travailleuses
avec les mêmes droits que tous les travailleurs
et travailleuses, y compris le droit d'être entendu(e)**

C'est ce qu'exigent les travailleuses domestiques/employées de maison à travers le monde, comme l'ont très clairement exprimé les participant(e)s à la conférence internationale « Respect et droits » accueillie par la fédération syndicale néerlandaise FNV à Amsterdam en novembre 2006. C'est de cette conférence que sont issus l'IDWN et la proposition d'une Convention de l'OIT.

http://fr.domesticworkerrights.org/sites/fr.domesticworkerrights.org/files/Francais_Part1.pdf

«Tous les êtres humains, quelles que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». **Extrait de la Déclaration de Philadelphie (1944), Constitution de l'OIT**

Comment nous avons été traitées par le passé

«66. Chacun s'accorde à reconnaître que la situation des travailleurs domestiques, qui est actuellement une source de préoccupation partout dans le monde, bénéficiera grandement de l'élaboration et de l'application de normes internationales traitant des droits de l'homme, des droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail en général». **301^e session du Conseil d'administration de l'OIT, 6-20 mars 2008, GB. 301/2**

Cette déclaration du conseil d'administration de l'OIT en 2008 était extrêmement bienvenue. Il y a 60 ans, en 1948, la Conférence internationale du Travail avait déjà appelé à une action normative dans ce domaine, sans que cette volonté se traduise au cours des années par des mesures spécifiques.

Nous devons apparemment être incluses dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et dans plusieurs Conventions et Recommandations:

«L'OIT a affirmé à plusieurs reprises que, à moins d'être expressément exclus du champ d'application d'une convention ou d'une recommandation, les travailleurs domestiques sont couverts par les instruments internationaux». **Rapport IV.1 de l'OIT, paragraphe 56**

Nous devons également être couvertes par plusieurs législations nationales. Dans la pratique, la majorité des gouvernements ont toutefois jugé plus pratique de nous ignorer, malgré les avis que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a adressé à plusieurs d'entre eux. Le Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) de l'OIT a, dans certaines régions, travaillé à l'éradication des pires formes de travail domestiques des enfants. Mais dans l'ensemble, aucune amélioration notable de notre situation n'a pu être enregistrée.

En même temps, certaines Conventions de l'OIT autorisaient explicitement les gouvernements et les employeurs à exclure les travailleuses domestiques du champ de ces conventions, par le biais des «clauses de souplesse» (voir le rapport IV.1, pages 22-24). Ces conventions comprenaient même les:

- Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité, 2000
- Convention n° 131 sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention n° 130 concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969

De plus, la convention n°138 de 1973 sur l'âge minimum, visant à éradiquer le travail des enfants et qui l'une des conventions fondamentales de l'OIT, autorise les gouvernements à exclure du champ d'application de la convention les travailleurs/euses domestiques mineurs ... des enfants en grand danger!

A la suite de pressions importantes exercées par nos organisations et les organisations qui nous

soutiennent, certains gouvernements ont adopté des législations qui reconnaissent et donnent même certains droits aux travailleuses domestiques et employées de maison – l’Autriche, l’Afrique du Sud, la Tanzanie et plusieurs pays d’Amérique latine par exemple. Ces exemples prouvent qu’il est possible de légiférer en faveur de nos droits et intérêts. Il n’en reste pas moins que ces législations nous accordent souvent des droits moindres qu’à d’autres catégories de travailleurs – une situation inique. Dans tous les cas, faire appliquer les législations existantes par les gouvernements reste une lutte permanente.

Il est donc temps d’agir et nous nous félicitons du fait que le rapport IV.1 de l’OIT appuie le point de vue du conseil d’administration:

«[Le présent chapitre... cherche à montrer] l’intérêt pour les mandants internationaux d’un instrument donnant des orientations sur la manière de réglementer le travail domestique et d’assurer le respect des normes du travail, de sorte que la promesse du travail décent se concrétise effectivement pour les travailleurs domestiques». Rapport IV.1 de l’OIT, paragraphe 58

Nous avons besoin d’une Convention, appuyée par une Recommandation

Les expériences passées montrent qu’encourager à nouveau les gouvernements à respecter nos droits au moyen d’une recommandation ne suffira pas. Il est compréhensible que nous n’ayons que peu ou pas confiance dans l’idée que les gouvernements se conformeraient à une recommandation et prendraient les mesures législatives qui s’imposent. Nous avons besoin d’une Convention.

En théorie, la portée des conventions de l’OIT s’étend à tous les travailleurs, à moins qu’ils ne soient spécifiquement exclus du champ d’application. Dans la pratique, l’OIT a davantage mis l’accent sur les salariés occupant des emplois dans l’économie formelle, dans des lieux de travail «conventionnels». Ces dernières années, l’OIT a toutefois reconnu que de plus en plus de travailleurs occupaient des emplois dans l’économie informelle. Elle a tenté de faire en sorte que ces travailleurs soient également inclus, notamment par le biais de la Résolution de la Conférence internationale du Travail sur le travail décent et l’économie informelle de 2002.

L’OIT a en outre reconnu que certaines catégories de travailleurs sont particulièrement vulnérables et a adopté des conventions qui leurs sont spécifiquement adressées.

«La réalisation du travail décent pour tous exige, entre autres choses essentielles, de reconnaître que les employés de maison sont des travailleurs à part entière, qu’ils travaillent dans une famille pour un établissement public ou privé ou qu’ils soient placés par une agence chez un particulier. Le travail domestique doit s’appuyer sur des lois et des règlements spécifiques et efficaces». Rapport IV.1 de l’OIT, paragraphe 47

Note sur la terminologie – comment nous sommes appelées

En premier lieu, nous ne sommes ni des «bonnes», ni des «servantes», ni même des «aides». Nous sommes des travailleuses.

Il y a ensuite le terme «domestique», utilisé par l'OIT et plusieurs cadres législatifs nationaux pour qualifier le travail effectué au domicile de particuliers. Sa terminologie usuelle s'applique toutefois le plus souvent au travail effectué chez soi, pour prendre soin de soi-même et de sa famille. L'utilisation de ce terme pourrait donc interférer avec notre capacité à obtenir la reconnaissance de nos tâches comme étant du travail, et que celles qui l'effectuent soient correctement respectées et rémunérées.

Dans certaines langues, la corrélation entre «domestique» et «domestiqué» peut également avoir une connotation péjorative. Ce dernier terme s'applique à des animaux dressés pour vivre avec des humains, d'autant que les employées de maison sont parfois désignées par des mots péjoratifs tels que "chat" ("gato" en espagnol). Pour ces raisons, dans certains pays et particulièrement en Amérique latine, on s'est efforcé de laisser tomber le terme "domestique" et d'utiliser à la place le mot "employé de maison" ("del hogar" en espagnol).

Nous appelons l'OIT et les gouvernements nationaux à tenir compte de ces considérations terminologiques dans leurs discours, documents et normes/législations. (voir également Rapport IV.1 de l'OIT, page 15).

Ce que la nouvelle convention de l'OIT pour les travailleuses domestiques doit comprendre:

1. Les droits et principes fondamentaux au travail – les principales normes du travail

- **Le droit à la liberté d'association**

Nous avons déjà commencé à nous organiser, sous forme de syndicats et d'autres organisations de travailleurs, partout dans le monde (voir annexe). Nos organisations doivent être reconnues officiellement et invitées à entamer des négociations avec les ministères et départements gouvernementaux, dont les départements de maintien de l'ordre, ainsi qu'avec les organisations patronales quand elles existent. Nous avons besoin de davantage de soutien pour construire nos organisations et une meilleure sensibilisation des travailleuses domestiques quant à leur droit à s'organiser et à faire entendre leur voix collectivement.

- **le droit à la négociation collective**

Malgré le fait que nos employeurs soient des millions de particuliers, la négociation collective est possible, tant que les gouvernements encouragent des mesures ingénieuses. A l'heure actuelle, de nombreuses législations nationales ne permettent pas aux travailleuses domestiques de négocier collectivement. Mais il existe des conventions collectives en France, Allemagne, Italie, au Mali et à Genève, Suisse, par exemple, montrant qu'il est possible de mettre en place des mécanismes de négociations collectives. Beaucoup de nos organisations ont besoin de soutien pour une formation dans le domaine de la négociation collective, et sur la manière de défendre par nous-mêmes notre cas auprès des gouvernements et employeurs.

- **le refus de l'esclavage et du travail forcé**

Le travail domestique est, aux côtés de l'agriculture, l'un des domaines où perdurent l'esclavage et le travail forcé. Beaucoup d'entre nous n'ont même pas le droit de quitter le domicile où elles sont employées. Certaines deviennent les victimes de gangs criminels qui se

font passer pour des agences d'emploi. Nous avons un besoin urgent que les gouvernements mettent fin à ces pratiques.

- **la fin du travail domestique des enfants**

Des millions d'enfants travaillent chez des particuliers. Tant que notre travail est assimilé à une «aide», ces particuliers peuvent faire valoir qu'ils prennent soin d'enfants, alors qu'en réalité, ils les emploient. La convention n°138 (1973) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi autorise des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum réglementaire à effectuer un travail domestique (Rapport IV.1 de l'OIT, paragraphe 80). Cette situation doit prendre fin. L'âge minimum réglementaire national doit également s'appliquer au travail domestique. De plus, la convention n°182 (1999) sur les pires formes de travail des enfants – des tâches susceptibles de porter atteinte à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants – doit être appliquée plus rigoureusement. Les enfants travailleurs domestiques sont extrêmement exposés au risque d'abus sexuels et à l'exploitation. Les enfants de communautés défavorisées font l'objet d'un trafic d'emplois domestiques. Les enfants qui ont été libérés de leur travail chez un particulier doivent avoir un accès à une éducation et formation. Des projets de motivation en Tanzanie et au Pérou ont démontré que c'était possible.

- **égalité et non discrimination de l'emploi**

Que ce soit en tant que femmes, que migrantes ou tout autre statut, nous avons le même droit que d'autres travailleurs à ne pas faire l'objet de discrimination. Pour ne donner qu'un seul exemple : nous ne devrions pas être obligées de communiquer les résultats d'un test de grossesse ou de dépistage du sida à nos employeurs, parce que ces informations peuvent donner lieu à un traitement discriminatoire. La convention n°11 (1958) concernant la discrimination (emploi et profession) doit également être appliquée aux travailleuses domestiques.

2. Nos droits à des clauses équitables d'emploi, à des conditions de vie et de travail décentes, dont :

- **Contrat de travail**

Les employeurs doivent être tenus de soumettre un contrat de travail écrit à la personne employée comme travailleuse domestique. Les contrats de travail sont importants parce qu'ils nous permettent d'établir notre identité comme travailleuses. Nous pouvons par exemple nous en servir pour obtenir une sécurité sociale ou pour obtenir réparation en cas de conflit avec un employeur. Les contrats oraux ne sont pas suffisants.

Ces contrats écrits doivent comprendre les clauses habituelles d'autres contrats de travail: nom et adresse de l'employeur, modalités et conditions de travail, dont les barèmes salariaux, les heures de travail et les congés, le congé maladie, la durée du contrat et les conditions de résiliation. En raison de nos conditions spécifiques d'emploi, ces contrats doivent également comprendre les avantages en nature comme le gîte et le couvert, et notre droit à la liberté de circulation.

La Recommandation accompagnant la Convention doit comporter un contrat de travail type.

- **Salaires/rémunération**

Comme tous les autres travailleurs et travailleuses, nous devons être en droit de gagner un salaire qui permette de vivre décemment, qui couvre nos besoins élémentaires en nourriture, logement, habillement, santé, éducation, transport et permet de dégager un revenu discrétionnaire, pour nous-mêmes et ceux qui dépendent de nous. Nous ne devrions en tout cas jamais être rémunérées sous le salaire minimum légal, lorsqu'il existe, parce qu'il est souvent inférieur au minimum vital, en particulier pour les emplois considérés comme non qualifiés. En fait, nombre d'entre nous sommes «qualifiées», un fait qui doit être mieux reconnu, en particulier par les

gouvernements.

Les salaires doivent être versés au moins une fois par mois, et en espèces. Les rémunérations en nature comme le logement et la nourriture ne doivent jamais servir de prétexte au non versement d'un salaire. Il ne faut pas oublier que les travailleuses domestiques sont souvent logées chez les particuliers parce que c'est tout à l'avantage de ces derniers. Au Pérou, les travailleuses domestiques sont parvenues à mettre fin à ces rémunérations en nature. En Afrique du Sud, la loi stipule que 10 pour cent au plus peuvent être déduits du salaire pour les rémunérations en nature, et ce, sous réserve d'une chambre décente avec une salle de bain. Les repas, auxquelles les travailleuses ont droit, ne peuvent être déduits.

Les employeurs doivent également fournir un bulletin de salaire qui permet aux employées de maison d'avoir un historique de leurs emplois.

- **Heures de travail, périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires et congé annuel**

Etre d'astreinte pendant de longues heures, jour et nuit, à la disposition de l'employeur, est l'un des pires abus dont souffrent les travailleuses domestiques. Rares sont celles qui ont droit à des périodes quotidiennes ou hebdomadaires de repos, ou dont le congé annuel est respecté. Nos heures de travail, les périodes de repos et les congés doivent être clairement définis dans le contrat de travail et les heures supplémentaires rémunérées en sus du salaire. Le temps d'astreinte doit être inclus dans les heures de travail. Toute période de travail de 7 jours doit donner lieu à une période de repos de 24 heures au moins.

Ces questions relatives au temps de travail sont comprises dans les législations, en Afrique du Sud et en Autriche, par exemple, et dans les conventions collectives, comme en France. Elles doivent également être incluses dans la Convention.

La Convention doit se référer à la convention n°1 (1919) et n°47 (1935) qui portent toutes deux sur la durée du travail. La convention n°106 (1957) sur le repos hebdomadaire et/ou n°172 (1991) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants peuvent également servir de lignes directrices.

Lors des pauses et congés, notre liberté de circulation doit être respectée – nous devons avoir le droit de quitter notre lieu de travail si nous le souhaitons. Nous devons également avoir le droit de prendre notre congé annuel où nous le voulons.

- **Sécurité des travailleuses**

Protection contre les abus et le harcèlement: Les violences physiques, sexuelles, verbales et mentales, ainsi que le harcèlement sont hélas monnaie courante pour les travailleuses domestiques. Ce fait doit être reconnu par les gouvernements et inclus dans leurs politiques et actions contre la violence. La convention n°11 (1958) traite aussi des abus sexuels et doit nous être appliquée également.

Lorsque les abus sont avérés, les travailleuses doivent être en droit de résilier leur contrat de travail, de quitter leur emploi et de demander réparation devant un tribunal, avec le soutien et l'aide juridique des syndicats, si elles le souhaitent. L'employeur coupable d'abus doit néanmoins remplir ses obligations contractuelles, et se conformer aux réglementations et conventions nationales existantes.

Santé et sécurité au travail (SST) : les travailleuses domestiques sont exposées à de nombreux risques, tels que brûlures, coupures, chutes, troubles, blessures liées aux charges lourdes, l'expositions aux produits chimiques, allergies, stress, et autres. Nous sommes donc concernées par les conventions n°155 (1981) sur la sécurité et la santé des travailleurs et la convention n°187 (2006). Les employeurs sont tenus de fournir un environnement de travail sûr.

Les gouvernements pourraient établir des systèmes de représentants/es itinérants/es pour la sécurité. Leur rôle pourrait être de faire appliquer les lois, et de former à la fois les employées et

les employeurs sur, par exemple, l'utilisation sûre des produits chimiques et les techniques pour soulever des charges importantes sans se blesser. Des programmes de formation sur la SST et l'environnement pour les travailleuses domestiques doivent être encouragés, qui contribueraient à la fois à notre sécurité et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Dans le cas de maladie ou d'accident, les travailleuses domestiques doivent avoir droit aux mêmes indemnités que les autres travailleurs.

- **Accès à la sécurité sociale et aux soins médicaux**

Les travailleuses domestiques/employées de maison figurent parmi les membres les plus pauvres de la société et sont tout particulièrement vulnérables en période de crise. Tous les systèmes de sécurité sociale, dont les retraites, allocations chômage et de protection de la maternité/paternité, doivent être étendus et renforcés pour couvrir également les travailleuses domestiques. En Afrique du Sud, la loi oblige les employeurs à déclarer leurs employées de maison à la sécurité sociale. En Inde également, nous avons droit à une protection sociale. Ces exemples montrent que c'est possible. Les travailleuses domestiques doivent également avoir accès aux soins médicaux.

Ce processus est facilité lorsque les gouvernements formalisent la relation de travail au moyen de contrats de travail et de permis de travail pour les travailleuses migrantes, du fait que ces documents fournissent une preuve de l'identité et de l'emploi des travailleuses domestiques.

Droits de la maternité/paternité: Ces droits sont tout aussi importants pour nous, qui travaillons souvent loin de nos familles, que pour toutes autres travailleuses. La convention n°183 (2000) sur la protection de la maternité stipule qu'elle s'applique à toutes les femmes, «*y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant*». La convention n°156 (1981) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales s'applique elle à «*toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs*». Nous ne devons donc plus être exclues des droits de la maternité, y compris celles d'entre nous qui occupent de multiples emplois à temps partiel (voir page 9).

- **lieu de résidence/liberté de circulation**

L'obligation de loger chez l'employeur est source de nombreux abus et va à l'encontre de notre droit fondamental qu'est la liberté de circulation. Au lieu de promulguer des lois nous permettant d'être logées chez l'employeur, les gouvernements devraient au contraire faire en sorte que l'employeur ne peut nous forcer à loger à son domicile.

Lorsque nous acceptons de loger chez l'employeur, le logement doit être sûr et propre et notre vie privée doit être respectée. Nous devons avoir le droit de recevoir des visites et de communiquer avec qui nous voulons.

- **Droit de conserver ses papiers**

L'une des manières dont les employeurs maintiennent les travailleuses domestiques en captivité est de confisquer leurs papiers – cartes d'identité, passeport, permis de travail, etc. Ceci vaut en particulier pour les travailleuses migrantes. Si ces travailleuses quittent un employeur abusif, elles se trouvent dans une situation où elles ne peuvent plus prouver leur identité et/ou leur droit à se trouver dans le pays d'accueil. Elles sont «sans-papiers» et courent le risque d'être dans une situation irrégulière, exposées à la vindicte de leur ancien employé, à l'hostilité plus générale de la population d'accueil, et à la déportation.

Les particuliers ne devraient plus être autorisés à conserver les papiers de leurs employées. Toute employée qui se retrouve «sans-papiers» après avoir échappé à un employeur abusif doit être traitée équitablement et avoir au moins le droit à des allocations chômage et la possibilité d'un recours juridique pour compenser la perte de son emploi.

- **Mesures d'application et de mise en œuvre**

La nature spécifique de nos lieux de travail – les domiciles de millions de particuliers – nécessite à l'évidence que les gouvernements prennent des mesures particulières pour s'assurer que les normes et codes du travail soient appliqués. Les mesures politiques adoptées en Afrique du Sud, au Canada, en Suède et en Uruguay montrent toutefois que les gouvernements peuvent faire appliquer ces normes à conditions d'en avoir la volonté et d'y consacrer les ressources nécessaires.

Inspection du travail : le droit d'un foyer à sa vie privée ne doit pas servir de prétexte pour nous priver de nos droits à des conditions de travail sûres et saines. Les domiciles qui sont aussi des lieux de travail doivent être considérés comme tels et assujettis à l'inspection du travail – sans mesure de rétorsion contre les employées de maison. Les agences d'emploi doivent également être enregistrées et inspectées pour s'assurer qu'elles se conforment à la législation.

Le droit à une réparation : il est trop rare que les plaintes des employées de maison contre leurs employeurs soient entendues et plus rare encore qu'elles obtiennent réparation devant un tribunal. Les gouvernements doivent mettre en place des procédures d'enquêtes et de règlement des conflits qui soient ouvertes et accessibles à toutes. Ils doivent encourager la création de services d'assistance téléphonique permettant de dénoncer les abus. Nous devons obtenir le droit de recourir à une assistance juridique et de nommer une personne de notre choix pour nous représenter, devant les tribunaux ou ailleurs.

- **Éducation, formation et sensibilisation**

Davantage d'occasions devraient être offertes aux travailleuses domestiques pour apprendre à connaître les normes et les lois qui devraient les protéger, et leurs droits à s'organiser et à se faire entendre – c'est à dire à négocier collectivement avec les gouvernements et les employeurs. Ce processus contribuera à une meilleure application des nouvelles normes et législations (voir ci-dessus).

Il faut également établir de meilleures clauses de formation professionnelle, permettant d'améliorer la qualité et le statut du travail domestique pour le bénéfice de tous – travailleuses, employeurs et familles.

Beaucoup reste à faire par ailleurs pour améliorer la manière dont l'opinion publique, les gouvernements, les employeurs et même certains syndicalistes perçoivent ce travail – pour faire en sorte qu'il ne soit plus considéré comme une «aide» ou pire comme une «servitude», mais comme un travail à part entière et digne de respect. Il a été démontré que les campagnes de sensibilisation sur des questions comme les contrats de travail type et les régimes de sécurité sociale incitent les employeurs à se comporter de manière responsable.

- **Compilation de données**

Étant donné que nos tâches ont jusqu'à présent été exclues du domaine du «travail», il n'existe dans la plupart des pays que peu de données sur l'ampleur et le rôle du travail domestique et sur les employées de maison qui l'exécutent. L'OIT doit encourager et aider les gouvernements à entreprendre des recherches dans ce domaine et à rassembler des statistiques sur le travail domestique. Ces données contribueront à rendre notre travail plus visible, et il faut l'espérer à le valoriser, et serviront de base à des politiques et actions de soutien mieux ciblées à l'attention des travailleuses domestiques.

Portée de la nouvelle Convention

- **Qui sont les «travailleuses domestiques»**

Toutes les personnes travaillant au domicile d'un particulier, effectuant des tâches ménagères ou des soins aux personnes, doivent être incluses dans la nouvelle convention : qu'elles travaillent à temps plein ou partiel, que ce soit dans plusieurs maisons chaque semaine ou mois ou chez un seul particulier, qu'elles logent chez l'employeur ou à l'extérieur. Exclure quiconque revient à permettre et même à encourager les abus à leur encontre.

Travailleuses migrantes: Il y a des millions de travailleuses domestiques migrantes, que ce soit du fait d'une migration intérieure ou transfrontalière. De nombreux gouvernements bénéficient des transferts de fonds envoyés par les émigrées. Exclure ces travailleuses ne ferait qu'encourager ceux et celles qui les exploitent. Les conventions n°97 (1949) et n°143 (1975) sur les travailleurs migrants doivent donc également s'appliquer aux travailleuses domestiques.

Travailleuses à temps partiel ayant plusieurs employeurs : Des mécanismes spécifiques devraient être adoptés qui permettent d'additionner les différents emplois à temps partiel des travailleuses domestiques, avec différents employeurs, de façon à ce qu'elles bénéficient de la même protection sociale – dont la protection de la maternité – et de santé et sécurité professionnelles que les travailleurs occupants des emplois à temps plein. Des mécanismes de ce genre existent en Belgique et en France et pourraient servir de modèle.

- **Qui sont les «employeurs»**

Ce terme désigne toute personne ou toute organisation (secteur public ou privé) qui emploie quelqu'un pour effectuer des tâches domestiques dans un domicile privé.

Pas «d'immunité diplomatique»: Certains diplomates et fonctionnaires internationaux profitent souvent du statut privilégié dont ils bénéficient dans le pays d'accueil pour contourner leurs responsabilités en tant qu'employeur d'une travailleuse domestique. La Convention doit clairement préciser que le corps diplomatique et les étrangers ont les mêmes obligations que les autres employeurs du pays dans lequel ils sont établis.

Agences d'emploi/ intermédiaires: de nombreuses travailleuses domestiques, et en particulier les travailleuses migrantes, sont placées auprès de particuliers par des agences d'emploi, des agents ou des intermédiaires. Ceux-ci doivent également être considérés comme des employeurs, avec les mêmes devoirs et responsabilités que les employeurs individuels. Ils doivent être réglementés pour que cessent les pratiques abusives. La convention n°181 (1997) sur les agences d'emploi privées «s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique».

Les agences d'emploi privées qui emploient des travailleuses migrantes peuvent se livrer à des pratiques abusives, par exemple en confisquant les passeports ou en percevant des frais excessifs qui maintiennent de fait ces travailleuses dans une servitude pour dettes. Ces agences devraient donc assumer des responsabilités supplémentaires, telles que :

- présenter le contrat de travail pour acceptation avant l'arrivée dans le pays d'accueil
- fournir des informations à leurs employées sur le pays d'accueil, notamment sur le code du travail dans ce pays, les voies de recours et des informations pour pouvoir contacter les syndicats et les autres groupes de soutien.
- rapatrier les employées à l'échéance du contrat, sans frais pour l'employée.

Les gouvernements des pays d'origine et d'accueil doivent coopérer davantage pour éradiquer les trafics et autres pratiques abusives de la part des agences d'emploi privées envers les travailleuses migrantes. Les gouvernements des pays de destination doivent faire en sorte qu'elles

puissent obtenir un permis de travail. Les gouvernements des pays d'origine doivent en outre leur fournir des informations sur leurs droits d'emploi dans le pays d'accueil.

Sources d'informations

- Rapport IV(1) de l'OIT : Travail décent pour les travailleurs domestiques
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/reports/lang--fr/docName--WCMS_104701/index.htm
- Rapport de l'OIT sur l'analyse des réponses au questionnaire sur le travail décent pour les travailleurs domestiques (en anglais)
www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/ReportsubmittedtotheConference/lang--en/docName--WCMS_123731/index.htm
- Base de données ILOLEX de l'OIT sur les normes internationales du travail
<http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>
- Lettre de l'UITA au BIT/Travail du 9 septembre 2009 (ro/bh-O728) concernant le questionnaire sur le travail décent pour les travailleurs domestiques
- Réponse de la CSI au questionnaire sur le travail décent pour les travailleurs domestiques
- Rapports des ateliers régionaux UITA/IDWN :
 - Afrique, Nairobi, 27-28 novembre 2009
 - Asie, Hong Kong, 12-14 décembre 2009
- Plate-forme de revendications (en anglais), National Domestic Workers' Alliance (NDWA), USA:
www.nationaldomesticworkeralliance.org/campaigns/ilo-convention
- «Respect et droits: protection des travailleuses domestiques», rapport de la conférence internationale 2006, FNV, Amsterdam 2008 :
http://fr.domesticworkerrights.org/sites/fr.domesticworkerrights.org/files/Francais_PartI.pdf
- «Sortir de l'ombre: Organiser et protéger les travailleuses domestiques/employées de maison en Europe: le rôle de syndicats», organisée par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), 2005 :
http://www.etuc.org/a/2027?var_recherche=rapport%20de%20la%20conf%20E9rence%20Sortir%20de%20l%27ombre%3A%20Organiser%20et%20prot%20E9ger%20les%20travailleuses%20domestiques
- Briefing pour la discussion de l'OIT sur l'économie informelle en 2002, Global Labor Institute (en anglais):
www.globallabour.info/en/2007/09/workers_in_the_informal_econom.html

Le réseau international des travailleuses domestiques (IDWN)

Comité directeur

Présidente	Myrtle Witbooi	SADSAWU, Afrique du Sud	myrtlewitbooi@gmail.com
Vice-présidente	Ernestina Ochoa Lujan	I PROFOTH, Pérou	ernestinaochoa@hotmail.com
Vice-présidente	Sonu Danuwar	ADWN, et Independent Domestic Workers' Union du Népal	nidwu@gefont.org
Secrétaire	Lita Anggraini	Jala PRT, Indonésie	jala_prt@yahoo.com
Responsable financier	Ida Le Blanc	NUDE, Trinidad et Tobago	domestic@tsstt.net.tt
Afrique	South African Domestic, Service and Allied Workers Union (SADSAWU)	Coordinatrice régionale pour l'Afrique: Vicky Kanyoka IUF, Tanzania vickykanyoka@yahoo.co.uk	
Asie	Asian Domestic Workers' Network (ADWN) et Asia Migrant Domestic Worker Alliance (ADWA)	Coordinatrice régionale pour l'Asie: Fish Ip Pui Yu ADWN, Hongkong fiship@hotmail.com	

Caraïbes	National Union of Domestic Employees (NUDE), Trinidad & Tobago	Coordinatrice régionale pour les Caraïbes: Ida Le Blanc NUDE, Trinidad & Tobago domestic@tstt.net.tt
Amérique latine	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO) (Confédération des employées de maison d'Amérique latine et des Caraïbes)	Coordinatrice pour l'Amérique latine: Marcelina Bautista CONLACTRAHO marce_baumx@yahoo.com.mx
Amérique du Nord	National Domestic Workers' Alliance (NDWA)	Coordinatrice pour l'Amérique du Nord: Juanita Flores, NDWA Juanita@mujeresunidas.net Guillermina Castellanos, NDWA guille@lrcl.org
Europe	A désigner	

Responsables et Soutien Technique:

Coordinatrice internationale provisoire : Karin Pape
karin.pape@iuf.org

UITA:
Barbro Budin, Responsable Genre/Egalité et Développement syndical
barbro.budin@iuf.org

WIEGO:
Chris Bonner, Directrice, Programme d'Organisation et de Représentation
chrisbon@absamail.co.za

Consultante:
Celia Mather, R.U
c.mather@webmail.phonecoop.coop