

REDOUBLER D'EFFORTS POUR ASSURER UN TRAVAIL DÉCENT AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES DANS L'UE

10^e anniversaire de la convention (n° 189) de l'OIT pour les travailleurs domestiques, adoptée en 2011

Évènement européen

28 et 29 juin 2021



Manuscrit achevé en juin 2021

CLAUDE DE NON-RESPONSABILITÉ : Les informations et points de vue présentés dans ce document relèvent de la responsabilité unique des divers contributeurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle des membres de l'alliance de la convention n° 189 (C189), à savoir l'Association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap (EASPD), la Commission européenne, la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT), la Fédération européenne des emplois de la famille (EFFE), la Fédération européenne des services à la personne (EFSI), la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), le Bureau de l'OIT pour l'Union européenne et les pays du Benelux, la Plate-forme pour la coopération internationale pour les migrants sans-papiers (PICUM) et UNI Europa. Aucun partenaire de la convention n° 189 ni aucune personne agissant en son nom ne doit être tenu(e) responsable de l'utilisation pouvant être faite des informations contenues dans ce document.

À des fins de citation, veuillez référencer la publication comme suit :

Alliance européenne C189 2021, Redoubler d'efforts pour assurer un travail décent aux travailleuses et travailleurs domestiques de l'UE : 10^e anniversaire de la convention (n° 189) de l'OIT pour les travailleurs domestiques, adoptée en 2011.

SOMMAIRE

L'ALLIANCE EUROPÉENNE DE LA CONVENTION N° 189	5
I - INTRODUCTION.....	8
II - CADRES DE LA PROTECTION SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL	10
La plate-forme Ad-PHS.....	12
Prendre soin des travailleurs domestiques – <i>Belgique</i>	16
The Great Care Coop – <i>Irlande</i>	17
Assurer le bien-être et la sécurité au travail des travailleurs domestiques – <i>Belgique</i>	18
Programme de formation PRODOME : forces et améliorations futures possibles – <i>Belgique, France, Italie et Espagne</i>	19
Engagement des partenaires sociaux pour la sécurité des travailleurs domestiques – <i>Italie</i>	20
III - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL DOMESTIQUE	21
IV - LES DÉFIS POSÉS PAR L'ÉMERGENCE DES PLATE-FORMES NUMÉRIQUES	23
V - TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS	25
Brochure destinée aux travailleurs domestiques travaillant pour des diplomates - <i>Allemagne</i>	27
FAIRWORK Belgium – <i>Belgique</i>	28
VI - ALLER PLUS LOIN.....	29
RECHERCHES UNIVERSITAIRES : PISTES DE RÉFLEXION	30
Une nouvelle politique d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.....	30

Élargir les droits en associant recherches militantes
et organisations de travailleurs domestiques 36

Le rôle de la législation de l'UE dans l'avancement
des droits des travailleurs domestiques..... 41

Les effets de la Convention n° 189 de l'OIT pour les travailleurs domestiques
en Argentine, au Chili et au Paraguay 48

BIBLIOGRAPHIE 52



L'ALLIANCE EUROPÉENNE DE LA CONVENTION N° 189

L'alliance de la convention n° 189 (C189) est un groupe informel d'acteurs européens directement et indirectement impliqués dans le secteur du travail domestique. Les partenaires de l'alliance C189 partagent le même point de vue : le 10^e anniversaire de la convention n° 189 de l'OIT pour les travailleurs domestiques, adoptée en 2011, marque une étape majeure idéale pour faire le bilan des progrès accomplis et des questions restant en suspens.

Grâce à la publication de ce rapport, aux lettres communes appelant à la ratification par les 19 États membres n'ayant pas encore ratifié la convention et à l'organisation de l'évènement en ligne sur deux jours, l'alliance vise à mettre en avant des exemples concrets dont les États membres pourraient s'inspirer pour améliorer la situation des travailleuses et travailleurs des services aux personnes et aux ménages (PHS). Elle souhaite également fournir l'occasion d'affiner les engagements à l'action et les promesses des acteurs majeurs et lancer une série d'actions nationales coordonnées en faveur des droits des travailleuses et travailleurs domestiques.

Les partenaires de l'alliance de la C189 sont les suivants :

- **Association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap (EASPD)**

L'Association européenne des prestataires de services pour personnes en situation de handicap est une organisation faîtière européenne à but non lucratif, fondée en 1996, qui représente actuellement plus de 17 000 services sociaux et de santé pour les personnes en situation de handicap. L'EASPD promeut l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap par le biais de systèmes de services efficaces et de qualité.

- **Commission européenne**

La Commission européenne est l'institution exécutive de l'Union européenne (UE). Elle contribue à élaborer la stratégie globale de l'UE, propose de nouvelles législations et politiques européennes, surveille leur mise en œuvre et gère le budget de l'UE. Elle joue également un rôle majeur dans le soutien du développement international et dans l'apport d'aides. Sa direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion est en charge de la politique de l'UE dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales, des compétences, de la mobilité des travailleurs et des programmes de financement correspondants de l'UE.

- **Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT)**

Fédération syndicale européenne représentant 120 syndicats nationaux de 35 pays européens, l'EFFAT défend les intérêts de plus de 25 millions de travailleurs employés dans les domaines de l'agriculture, de l'alimentation et des boissons, de l'accueil et du tourisme, et du travail domestique. L'EFFAT est un membre de la confédération européenne des syndicats (CES) et de l'organisation régionale européenne de l'UITA.

- **Fédération européenne des emplois de la famille (EFFE)**

La Fédération européenne des emplois de la famille (EFFE) fait partie des acteurs qui agissent dans le domaine des services aux personnes et aux ménages (PHS) au niveau européen. Elle représente les membres des organisations nationales des ménages en leur qualité d'employeurs, ainsi que des travailleurs domestiques et des assistantes maternelles.

Créée en 2012, l'EFFE soutient spécifiquement la reconnaissance et le développement du modèle d'emploi direct (aussi appelé emploi à domicile ou de la famille) à l'échelle européenne. Ce modèle se caractérise par une relation contractuelle de travail entre deux individus privés, sans aucun objectif marchand ni but lucratif.

- **Fédération européenne des services à la personne (EFSI)**

L'EFSI est la voix du secteur des services aux personnes et aux ménages à l'échelle européenne. Elle représente des associations nationales, des organisations d'employeurs, des prestataires de services aux personnes et aux ménages (PHS) et des entreprises impliquées dans le développement des PHS en Europe. Par le biais de ses membres, l'EFSI est présente dans 21 États membres de l'UE.

- **Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD)**

La FITD est une organisation de membres regroupant des travailleurs et travailleuses domestiques et ménagers. Un travailleur domestique ou ménager est une personne engagée dans une relation de travail

dans le domaine du travail domestique. La FITD estime que le travail domestique est un emploi à part entière et que tous les travailleurs et travailleuses domestiques et ménagers doivent jouir des mêmes droits que tous les autres travailleurs. Son objectif est de constituer une organisation internationale forte, démocratique et unie de travailleurs domestiques et ménagers afin de protéger les droits des travailleurs domestiques et de les faire évoluer dans le monde entier.

En avril 2021, la FITD comptait 81 affiliés de 63 pays, ce qui représente plus de 590 000 membres travailleurs domestiques/ménagers. La plupart sont organisés en syndicats et autres, en associations, en réseaux et en coopératives de travailleurs.

- **Bureau de l’OIT pour l’Union européenne et les pays du Benelux**

L’Organisation internationale du travail est l’agence de l’ONU pour le monde du travail. Elle établit des normes de travail internationales, promeut les droits du travail et encourage la création d’emplois décents, le développement de la protection sociale et le renforcement du dialogue social dans le domaine du travail.

Le Bureau de l’OIT pour l’Union européenne et les pays du Benelux représente l’Organisation internationale du travail dans les pays du Benelux d’une part (Belgique, Pays-Bas et Luxembourg) et dans les institutions de l’Union européenne d’autre part, en particulier la Commission européenne, le Parlement européen, le Comité économique et social européen, le Conseil des ministres et le Conseil européen. Le Bureau développe de manière proactive le partenariat stratégique entre l’OIT et l’UE, en tant qu’acteur régional et international.

- **Plate-forme pour la coopération internationale pour les migrants sans-papiers (PICUM)**

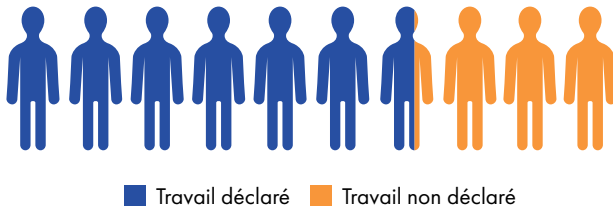
La Plate-forme pour la coopération internationale pour les migrants sans-papiers (PICUM) représente un réseau de 168 organisations membres dans 34 pays, travaillant à assurer la justice sociale et les droits de l’homme pour les migrants sans-papiers. Réunissant une vaste palette d’expériences et d’expertises, la PICUM offre un lien entre les réalités locales et les débats se déroulant au niveau politique.

- **UNI Europa**

UNI Europa est la fédération syndicale européenne de 7 millions de travailleurs des services. Elle défend les secteurs qui constituent la colonne vertébrale de la vie économique et sociale en Europe. Basée au cœur de Bruxelles, UNI Europa représente 272 syndicats nationaux dans 50 pays, y compris dans les secteurs suivants : commerce ; banques ; assurances et banques centrales ; jeu ; graphique et emballage ; coiffure et esthétique ; information, communication, technologie et services ; médias, spectacle et arts ; poste et logistique ; assurance sociale et de santé privée ; nettoyage industriel et sécurité privée ; sport professionnel et loisirs ; professions libérales/directeurs et intérimaires.

I - INTRODUCTION

Travailleurs domestiques dans l'UE



Juin 2021 marque le 10^e anniversaire de l'adoption de la convention n° 189 de l'OIT pour les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée en 2011. Définissant le travail domestique comme tout travail effectué dans le cadre d'une relation de travail et sur une base professionnelle, au sein de ou pour un ou plusieurs ménages afin de fournir des services principalement destinés à l'usage des membres du ménage, la convention propose un ensemble historique de normes internationales visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur.

Près de 9,5 millions de travailleurs domestiques, également appelés travailleurs des services aux personnes et aux ménages (PHS) à l'échelle de l'UE, **travaillent dans l'UE à 27 et 90 % d'entre eux sont des femmes**^{1,2}. Les travailleurs effectuant un travail domestique ne sont pas un groupe homogène de travailleurs, chacun ayant des régimes de travail, des relations de travail, des tâches, ainsi que des nationalités, statuts de résidence et caractéristiques personnelles divers. Parmi ces travailleurs domestiques, **6,3 millions sont déclarés et au moins 3,1 millions travaillent sans être déclarés**³. Le secteur dépend des travailleurs migrants et mobiles au sein de l'UE, dont de nombreux font face à des violations systématiques de leurs droits

1. Lebrun; JF. (2020).

2. Dans son rapport global 2021 sur le travail domestique, l'OIT estime qu'il y a 2,7 millions de travailleurs domestiques en Europe du Nord, du Sud, de l'Ouest et de l'Est. L'écart avec le chiffre fourni ici est dû à des différences méthodologiques résultant de la disponibilité limitée de microdonnées sur les professions (codes CIP) au niveau le plus détaillé à quatre chiffres. En effet, les estimations de l'OIT n'intègrent pas les travailleurs domestiques employés par des prestataires de services. Les estimations statistiques fournies par Jean-François Lebrun et sur lesquelles ce rapport se base incluent les travailleurs domestiques employés par des ménages et par des prestataires de services. Pour en savoir plus, voir OIT (2021) et Lebrun, JF. (2020).

3. Le travail non déclaré est défini comme toute activité payée dont la nature est légale, mais qui n'est pas déclarée aux autorités publiques. Noter qu'au niveau international, le travail non déclaré est souvent appelé « travail informel ».

du travail et, dans certains cas, à des violences et à d'autres abus. Ce secteur est une industrie en pleine croissance⁴, mais si aucune attention n'y est portée, ses travailleurs ne gagneront pas un salaire décent, certains resteront même incapables de joindre les deux bouts, et ils ne bénéficieront pas d'une couverture de sécurité sociale efficace. À ce jour, huit États membres de l'UE⁵ ont ratifié la convention. Malgré la mobilisation internationale ayant suivi son adoption⁶, l'amélioration des droits des travailleurs domestiques et du secteur des soins reste un sujet plus que jamais d'actualité en Europe.

Grâce à ce rapport, les partenaires de l'alliance C189 cherchent à fournir un aperçu des principaux défis rencontrés par le secteur du travail domestique tout en permettant à certaines organisations et à certains chercheurs de mettre en lumière leurs travaux en cours⁷. Il est conçu pour être complété par l'étude globale de l'OIT « *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* » (Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention n° 189 pour les travailleurs domestiques (2011)) et par les discussions qui se dérouleront pendant l'évènement en ligne organisé les 28 et 29 juin 2021. Il fournit également de nombreuses références pour une lecture plus approfondie. Le rapport met en lumière l'esprit de coopération entre les partenaires de l'alliance et jette les bases de modifications ultérieures concrètes qui bénéficieront aux travailleurs.



4. Le vieillissement de la population et une préférence documentée pour vieillir chez soi plutôt que dans des institutions font partie des principaux facteurs de la hausse de la demande pour les services aux personnes et aux ménages (PHS). Pour en savoir plus, voir Eurofound (2013).
5. Belgique, Finlande, Allemagne, Irlande, Italie, Malte, Portugal et Suède – sur 32 pays ayant ratifié la convention à travers le monde.
6. Comme la coopération entre l'OIT et l'UE sur divers projets relatifs au travail domestique, la décision du Conseil du 28 janvier 2014 autorisant les États membres à ratifier la convention dans l'intérêt de l'Union européenne ou les conclusions du Conseil de décembre 2020, adoptées sous la présidence allemande, qui invitent les États membres de l'UE à étudier la pertinence de la convention n° 189 pour le travail décent et les droits des travailleurs domestiques.
7. Seuls les experts ayant participé à l'appel aux contributions ouvert de janvier à mars 2021 ont été invités à contribuer à ce rapport.

II - CADRES DE LA PROTECTION SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL : DES LACUNES RÉGLEMENTAIRES À LA MISE EN ŒUVRE COMPLÈTE DE LA C189 DE L'OIT

Le travail dans les services aux personnes et aux ménages (PHS) et, par extension, le travail domestique, ont souvent été exclus des cadres traditionnels des relations industrielles. **Le nombre élevé de femmes dans ce secteur, associé à l'idée selon laquelle ce travail n'est pas payé, ont mis ce secteur à l'écart des cadres réglementaires.** La ratification de la convention n° 189 des travailleurs domestiques de l'OIT (2011) est la première étape de la reconnaissance officielle du secteur. Elle permet aux travailleurs domestiques d'être élevés au même statut que les travailleurs d'autres secteurs. Parmi les 6,3 millions de travailleurs domestiques déclarés en Europe, près de 2 millions ne jouissent pas des mêmes droits du travail et de la même protection sociale que les autres travailleurs dans leurs pays respectifs^{8,9}. Au cours des 10 à 15 dernières années, plusieurs mesures politiques et autres initiatives ont cherché à renforcer les droits des travailleurs domestiques et la convention n° 189 de l'OIT pour les travailleurs domestiques (2011) est probablement la plus importante. Elle établit entre autres que les travailleurs domestiques doivent bénéficier de droits équivalents à ceux des autres travailleurs.

Des efforts considérables ont été consentis dans de nombreux pays de l'UE pour transformer les emplois non déclarés du secteur en emplois déclarés couverts par une protection sociale et une législation du travail efficaces. Ces projets ont majoritairement été réalisés par l'intermédiaire de subventions accordées aux prestataires de services professionnels, d'avantages socio-fiscaux aux ménages, d'exonération fiscales et des cotisations de sécurité sociale, ou sous la forme de plates-formes de déclaration en ligne pour faciliter la déclaration des travailleurs par les utilisateurs finaux. Toutefois, il reste des lacunes significatives en matière de droits et de protections, d'investissements et de réglementations.

8. Lebrun, J.F. (2020).

9. Le chiffre de 2 millions est une estimation du nombre de travailleurs domestiques qui ne profitent pas d'une couverture légale dans la même mesure que les autres travailleurs. À ce chiffre doivent être ajoutés les travailleurs domestiques dont les droits ne sont pas efficacement appliqués malgré un cadre juridique satisfaisant. À ce jour, il n'existe aucune estimation de ce dernier chiffre.

Les travailleurs domestiques sont exposés à des conditions de travail précaires et à de l'insécurité causées par les lacunes en matière de protection (...) en matière de droits du travail, de protection sociale, de représentation et d'application des droits.

Les travailleurs domestiques sont exposés à des conditions de travail précaires et à de l'insécurité causées par les lacunes en matière de protection dans le système de la protection économique et sociale. Sont incluses les lacunes en matière de droits du travail, de protection sociale, de représentation et d'application des droits¹⁰. L'absence de structures de négociation collective dans le secteur contribue aux lacunes de couverture et au manque d'efficacité de la mise en œuvre. Le caractère non officiel très marqué dans le secteur du travail domestique s'explique parfois par des lacunes et dérogations réglementaires générales et est souvent le résultat de lacunes en matière de mise en œuvre. **De nombreux pays ont adopté une réglementation statutaire spécifique pour le travail domestique.** Bien que des réglementations spécifiques puissent être appropriées pour le secteur, nombre d'entre elles¹¹ existent principalement pour réduire le coût d'embauche d'un travailleur domestique et sont discriminatoires, souvent associées à de mauvaises conditions de travail (par exemple, heures de travail ou service de garde excessifs) et moins de droits (conséquence de la réduction des contributions sociales)¹².

Depuis que la pandémie a éclaté, le rôle essentiel que les travailleurs domestiques jouent en fournissant des services de soins directs et indirects aux plus vulnérables a été accentué et reconnu. **La crise de la COVID-19 a également mis en évidence qu'une intervention normative urgente était toujours nécessaire pour accorder à tous les travailleurs domestiques un accès à la protection sociale essentielle que tout travailleur mérite** en cas d'incapacité à travailler pour des raisons indépendantes de sa volonté ou s'il ou elle perd son emploi ou atteint l'âge de la retraite. Les femmes sont particulièrement susceptibles d'être touchées par la pauvreté des personnes âgées¹³. En raison du grand nombre de femmes dans ce secteur et du faible accès à la sécurité sociale, une action immédiate est requise pour éviter la pauvreté aux femmes âgées. Il est également crucial de mettre en lumière la situation particulière des travailleurs migrants qui soutiennent les familles dans d'autres pays, contribuant aux systèmes de protection sociale dans les pays dans lesquels ils vivent et travaillent, ainsi que dans leurs pays d'origine. Des mesures sont également requises pour leur accorder une protection sociale adéquate et des salaires décents.

10. Pour en savoir plus à propos du cadre analytique des lacunes en matière de protection, voir Grimshaw et al. (2016) et ses applications au secteur du travail domestique par Ramos Martin, N. et Munoz Ruiz, A. (2020).

11. Comme le régime spécial des travailleurs domestiques espagnols qui n'accorde pas l'octroi d'allocations chômage ou les dispositions du « *Bürgerliches Gesetzbuch* » (code civil) allemand sur les heures de travail qui excluent les aides familiaux résidents.

12. Voir Ramos Martin, N. et Munoz Ruiz, A. (2020).

13. Voir Eurostat (2020).

Les travailleurs domestiques ont été durement touchés par la pandémie de la COVID-19. Des estimations de l'OIT montrent qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, lors des premières phases de la pandémie, 37 % des travailleurs domestiques ont été significativement impactés. Le pourcentage a atteint 50 % à la mi-avril 2021. (Voir OIT 2020)

La plate-forme Ad-PHS

De décembre 2018 à décembre 2020, les partenaires du projet *Advancing Personal and Household Services* (Ad-PHS, Faire évoluer les services aux personnes et aux ménages) ont contribué à la création d'un point de contact unique pour soutenir, guider et conseiller les autorités publiques dans le cadre du développement de leurs politiques vis-à-vis des PHS.

Le projet a renforcé la connaissance globale des PHS au sein de l'UE et a amélioré la compréhension du contexte et des réglementations dans 21 États membres de l'UE. Au cours de plusieurs ateliers et séminaires, le projet a permis aux acteurs nationaux majeurs de partager leurs connaissances du secteur et de sensibiliser aux situations spécifiques.

Conçu pour être utilisé par les autorités publiques et les acteurs nationaux des PHS, un ensemble de directives adaptées a été développé à propos des plates-formes et réseaux numériques, des coopératives de travailleurs, des programmes de prestations sociales, des structures de négociation collective et de dialogue social, des droits et obligations des employeurs et travailleurs, ainsi que de la professionnalisation. Fournissant un aperçu théorique et des conseils pratiques pour le développement et l'amélioration des politiques en matière de PHS, ces directives ont été utilisées pour faciliter les réflexions au niveau national concernant les points à améliorer et les défis et obstacles existants.

S'appuyant sur les résultats du projet Ad-PHS, plusieurs acteurs de l'UE ont lancé l'alliance de la convention n° 189 (C189). Partant de l'idée selon laquelle des efforts supplémentaires sont nécessaires aux niveaux européen et national, les acteurs visent à contribuer au renforcement de la plate-forme Ad-PHS.

Plus d'informations 

© AdPHS



De plus, **de nombreux pays ont mis en application des réglementations spécifiques pour le travail occasionnel qui stipulent que lorsque le service est fourni de manière irrégulière ou un nombre de fois inférieur à un certain seuil** (par exemple, 4 heures par semaine), **les employeurs sont exemptés de certaines obligations**, y compris celle de déclarer le travailleur. Bien que le but de ces exemptions soit compréhensible du point de vue de l'utilisateur, il l'est bien moins de celui du travailleur domestique, qui peut travailler sous ce statut avec plusieurs employeurs.

Les difficultés associées à la réglementation du secteur sont directement liées à ses caractéristiques intrinsèques :

- **Le travail domestique varie considérablement en termes de nature du travail**, car les travailleurs domestiques fournissent à la fois des services de soins directs (soins aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux enfants) et indirects (nettoyage, entretien) dans les ménages. À cet effet, l'OIT considère que les travailleurs domestiques font partie des services à la personne¹⁴.
- Les **multiples régimes de travail** (résident, non-résident, employeur unique, employeurs multiples) **et diverses relations de travail** (agences de placement, organisations de prestataires, contrat avec les utilisateurs finaux ou travailleurs domestiques travaillant en tant qu'indépendants) **peuvent contribuer à l'instabilité de l'emploi**. Travaillant souvent seuls, les travailleurs manquent de contact avec leurs pairs, ce qui les empêche de former des structures de pouvoir, d'échanger des informations et des compétences techniques ou de mettre en commun les défis qu'ils rencontrent. De même, lorsque l'employeur est également l'utilisateur final qui est aidé dans le ménage pour quelques heures par semaine, cette personne peut avoir des difficultés à se conformer aux nombreuses obligations associées au statut d'employeur, notamment s'il ou elle fait également partie d'un groupe de personnes dites vulnérables. Dans certains cas, les deux parties rencontrent des obstacles particulièrement importants et ont besoin d'une aide collective.

L'existence d'organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques pourrait faciliter le processus d'égalisation des plannings salariaux et la création de conditions de travail similaires dans le secteur.

14. Conformément à la convention n° 189 de l'OIT, les travailleurs domestiques sont définis comme des travailleurs engagés dans une relation de travail et sur une base professionnelle, au sein de ou pour un ou plusieurs ménages privés. Plutôt que de définir le travail domestique en fonction des tâches, le critère de distinction est le lieu de travail. L'intégration des travailleurs domestiques au secteur des soins reconnaît ainsi que la prestation de soins inclut non seulement les soins personnels, mais également le travail de soin indirect et sans relation, comme le nettoyage et la cuisine, qui offre les conditions préalables nécessaires pour la prestation de soins personnels. Voir OIT (2018).

- **Le lieu de travail est le domicile des bénéficiaires des services de soins, ce qui signifie que les travailleurs domestiques sont invisibles.** Cela constitue un obstacle au suivi de leur situation par les gouvernements et partenaires sociaux. Les employeurs sont « éparpillés » ; ils n'ont aucune obligation de rejoindre un groupement d'employeurs ou même de consulter un groupement d'employeurs à propos des normes et pratiques du secteur. Le travail domestique est également un secteur dans lequel le rapport de force entre le travailleur et les utilisateurs finaux est généralement déséquilibré, ce qui expose les travailleurs à une augmentation du risque, de la discrimination, des violences et du harcèlement au travail (y compris les violences sexistes), de l'exploitation et de la vulnérabilité, particulièrement pour les travailleurs résidents et migrants. L'existence d'organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques pourrait faciliter le processus d'égénéralisation des planchers salariaux et la création de conditions de travail similaires dans le secteur.
- **Le secteur souffre des stéréotypes culturels selon lesquels le travail domestique est pour les travailleurs non qualifiés et n'est pas une profession, mais une tâche dont les femmes se chargent, souvent sans être payées.** Les compétences dans le domaine des soins ne sont souvent pas reconnues par les organismes professionnels et les travailleurs ne bénéficient alors d'aucune reconnaissance du large éventail de compétences qu'ils possèdent. Les travailleurs migrants rencontrent également de plus en plus de difficultés à faire accepter et reconnaître leurs qualifications étrangères. De nombreuses compétences sont également tacites ou non adaptées à des tâches spécifiques. Prenez l'exemple de la dimension affective et relationnelle des soins, un aspect essentiel des soins quotidiens pourtant totalement sous-estimé par les systèmes actuels. Ces problèmes, entre autres, poussent souvent certains employeurs à ne pas se percevoir comme employeurs et, par conséquent, à ne pas assumer le rôle d'employeur officiel.

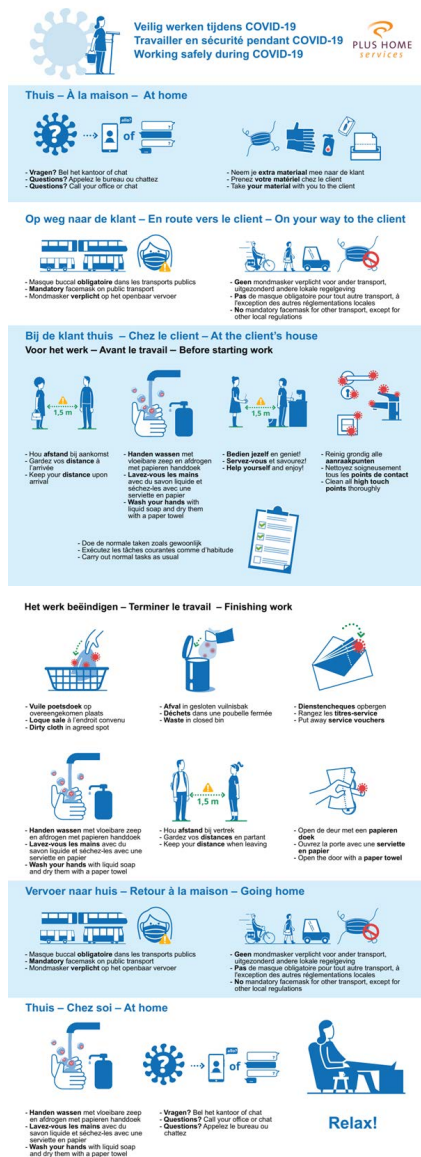
Le secteur se caractérise donc par **une fragmentation des cadres juridiques applicables aux travailleurs et par une complexité des réglementations**. Les travailleurs d'une même juridiction font souvent face à une multitude de défis et à des conditions de travail sans aucune réglementation. Les obstacles législatifs actuels empêchent les employeurs et syndicats de négocier à l'échelle du secteur et creusent les inégalités actuelles. Les améliorations du cadre juridique ne sont pas forcément mises en pratique et une mise en œuvre complète des droits des travailleurs domestiques nécessite généralement une forte implication des partenaires sociaux et de la société civile, ainsi que des solutions novatrices. À cet effet, une négociation collective sectorielle et un dialogue social sérieux entre les syndicats et les employeurs permettraient d'augmenter les droits des travailleurs et aideraient les employeurs à fournir des lieux de travail justes et sûrs.

//

Une négociation collective sectorielle et un dialogue social sérieux entre les syndicats et les employeurs permettraient d'augmenter les droits des travailleurs et aideraient les employeurs à fournir des lieux de travail justes et sûrs.

//





© Group Daenens

Prendre soin des travailleurs domestiques – Belgique

Retour au travail en toute sécurité ! C'est le principal défi qui occupe les entreprises de titres-services depuis le début de la pandémie du coronavirus. Grâce au soutien de nombreux experts en prévention et virologues internes et externes, le groupe Daenens a développé un cadre de formation et de prévention pour garantir un environnement de travail sûr et durable en cette période de COVID-19.

Ciblant les clients comme les travailleurs domestiques, la campagne était consacrée à faire évoluer durablement les comportements. Dès le premier jour, le groupe a estimé que le plus important était de former son personnel aux comportements appropriés de distanciation sociale, de nettoyage des mains, d'éternuement et d'utilisation appropriée des éléments de protection. Dans le cadre de la campagne, le groupe a développé :

- des fiches d'informations visuelles en 8 langues pour informer très clairement les travailleurs domestiques,
- des directives visuelles à propos de la prestation des services domestiques et des principes de base du comportement compatible avec le coronavirus, y compris l'attention portée à établir des relations cordiales,
- une formation personnelle des travailleurs domestiques aux directives, suivie par des réunions mensuelles pour discuter de leur application,
- un film « une journée de travail corona-compatible » et son script,
- du matériel pour le bureau, des autocollants et des fiches infos pour préserver la sécurité au bureau,
- un chat centralisé avec une équipe de 12 personnes répondant aux questions des travailleurs domestiques en néerlandais, français, anglais et polonais. Bien qu'il ne soit pas conçu pour remplacer les contacts avec les coordinateurs, le chat offre aux travailleurs domestiques une opportunité supplémentaire de poser des questions, d'exprimer des doutes ou des inquiétudes, ou d'obtenir rapidement des directives et explications,
- une FAQ actualisée à propos du virus lui-même et des questions financières, administratives et de sécurité.

Plus d'informations ➔

The Great Care Co-op - Irlande

The Great Care Co-op est la toute première coopérative d'Irlande détenue par des aidants et récompensée. Il s'agit d'un modèle radicalement nouveau de soins à domicile fondé en 2020 par un groupe de neuf femmes migrantes ayant réuni leurs plus de 70 années d'expérience dans le domaine des soins.

Cette coopérative est un exemple de ce à quoi des soins appropriés et un travail décent devraient ressembler : création d'emplois décents et durables, et soutien du vieillissement positif permettant aux personnes bénéficiaires de pouvoir continuer à vivre à leur domicile et au sein de leurs communautés. La Co-op investit dans ses aidants en leur donnant une voix lors des décisions professionnelles, comme des horaires de travail offrant un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, en les écoutant et en leur permettant de contribuer à leur travail quotidien. Et surtout, elle leur offre un salaire plus élevé et de meilleures retraites.

Ce modèle de travail s'est inspiré du succès de l'organisation néerlandaise [Buurtzorg](#) fondée par des infirmières qui ont mis en place des équipes indépendantes dans plusieurs communautés locales afin de fournir des soins de meilleure qualité à leurs patients, chez eux. Cette initiative a trouvé un écho chez les cofondatrices de la Co-op en raison des nombreuses années à endurer de mauvaises conditions de travail, des salaires bas et de mauvais traitements.

La Co-op est née après deux décennies de campagnes en faveur des droits et de la reconnaissance des travailleurs domestiques migrants en Irlande au sein du Domestic Workers Action Group (DWAG, groupe d'action pour les travailleurs domestiques). Pendant sept ans, le DWAG a mené avec succès des campagnes pour implanter la C189 de l'OIT en Irlande, le pays est ainsi devenu le 3^e de l'UE à ratifier la C189 de l'OIT. Le groupe est issu d'un environnement de lutte pour l'égalité et les droits humains, d'où les efforts pour passer outre les méthodes de travail bureaucratiques et traditionnelles en faveur d'une structure non hiérarchique qui valorise à la fois les travailleurs et les personnes bénéficiaires. La Co-op fait pression en faveur d'un changement généralisé dans le secteur des soins à domicile afin de restaurer l'égalité dans ce secteur largement privatisé. Elle estime que les personnes qui assurent les soins et celles qui les reçoivent doivent être celles qui contrôlent les organisations de prestation de soins.

Plus d'informations [➤](#)

Le projet est cofinancé par le gouvernement d'Irlande et le Fonds social européen dans le cadre du programme PEIL 2014-2020 du FSE.



© Great Care Coop

Assurer le bien-être et la sécurité au travail des travailleurs domestiques - Belgique

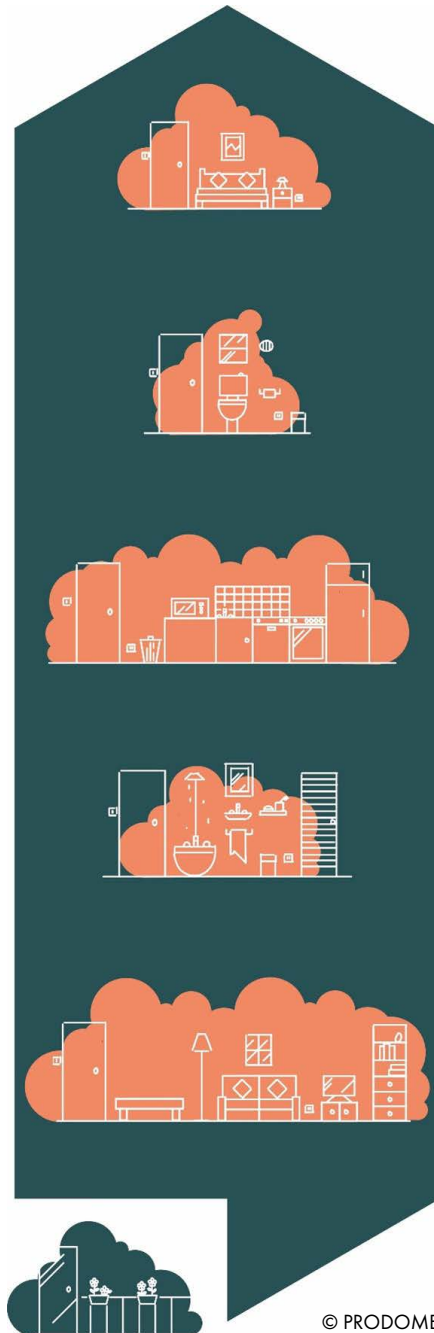
Lancé en 2017 suite à une convention collective de travail sectorielle des partenaires sociaux des titres-services, le principal objectif du « fonds d'employabilité » est de mettre en œuvre des mesures qui contribuent à un travail réalisable et flexible. Trois grands types de mesures sont menés :

- Des études psychologiques, médicales et physiques portant sur les limites de la profession et les réponses pragmatiques qui peuvent y être apportées. Une étude menée en 2018 a exploré le secteur et évalué le niveau de satisfaction des travailleurs domestiques. Elle a démontré qu'ils demandent généralement davantage de respect, la mise à disposition d'un équipement approprié, des formations et un environnement de travail sûr.
- Une sensibilisation et une formation des acteurs des entreprises de titres-services. Sur la base des résultats de l'étude menée en 2018, le Fonds a commencé avec un ensemble de formations pour les travailleurs domestiques. Il a ensuite créé des formations en ligne pour le personnel auxiliaire et des journées de gestion pour les responsables des RH.
- Des campagnes publiques ont été menées en 2019, 2020 et 2021 dans le but de sensibiliser à l'importance du rôle des clients, avec un sujet différent chaque année. Ces campagnes ciblent principalement les clients, mais les prestataires sont également invités à s'y joindre. Afin d'augmenter l'impact des campagnes, des vidéos humoristiques de personnalités belges réalisant des tâches sans équipement approprié ont été diffusées et ont totalisé plus de 200 000 vues sur les réseaux sociaux. Diffuser les campagnes sur les réseaux sociaux a permis d'atteindre un nouveau public qui s'est ensuite davantage impliqué et est devenu plus réactif. Les médias belges ont également soutenu l'initiative et diffusé des messages à la radio. Les campagnes sont désormais notoires.

© FDS/WBF

Plus d'informations >





Programme de formation PRODOME : forces et améliorations futures possibles

– Belgique, France, Italie et Espagne

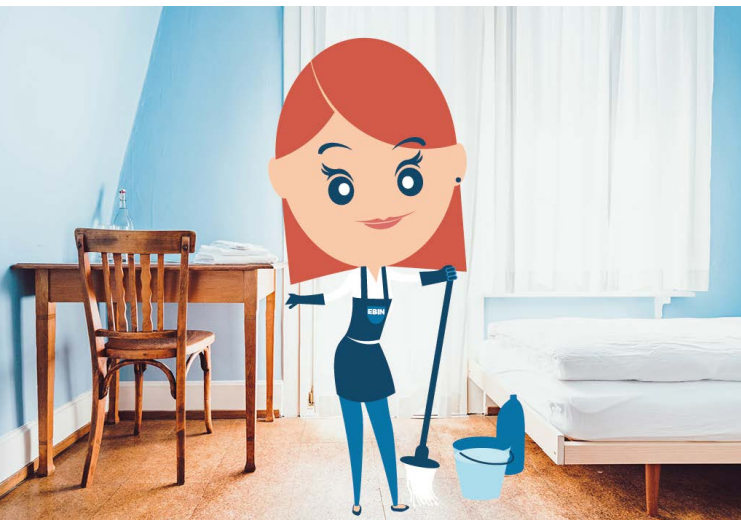
Le projet PRODOME Erasmus + Alliances sectorielles pour les compétences vise à contribuer à la reconnaissance et à la professionnalisation des travailleurs domestiques en Europe. Pour ce faire, l'un des principaux livrables a été l'élaboration d'un programme de formation européen présentant les caractéristiques majeures suivantes :

- niveau CEC 3 et 10 crédits ECVET,
- 9 modules et 300 heures, dont 180 heures en apprentissage combiné et 120 heures en apprentissage sur le lieu de travail,
- testé par 58 travailleurs domestiques dans deux pays, avec un taux d'achèvement des modules de 96 %, un taux de satisfaction des élèves de 98 % et un taux de satisfaction des formateurs de 100 % concernant les contenus et la durée,
- 7 stagiaires (12 %) ont trouvé un emploi immédiatement après la formation.

Voici certaines des conclusions principales formulées après la formation :

- Recrutement : un test initial pour évaluer les compétences basiques et linguistiques requises pour la formation, ainsi qu'une formation préalable pour les stagiaires en ayant besoin faciliteraient à l'avenir de meilleurs résultats d'apprentissage.
- Formation :
 - modularité et flexibilité ont été essentielles pour éviter les abandons,
 - les contenus de la formation en ligne peuvent être plus visuels et plus simples afin de faciliter le processus d'apprentissage des stagiaires étrangers,
 - une aide à l'orientation professionnelle peut être ajoutée à l'issue de la formation pour renforcer la capacité d'insertion professionnelle.
- Formation sur le lieu de travail :
 - une formation préalable pour les stagiaires étrangers pourrait être particulièrement utile,
 - un salaire doit être proposé en fonction du cadre juridique de chaque pays,
 - un tuteur pourrait être présent, notamment pour la supervision sur site.

Plus d'informations 



© Ebincolf

Engagement des partenaires sociaux pour la sécurité des travailleurs domestiques - Italie

En Italie, les travailleurs domestiques signalent environ 5 000 accidents professionnels par an, les troubles musculosquelettiques et maladies respiratoires étant les maladies professionnelles les plus reconnues. L'article 27 de la convention nationale collective du travail (CCNL) sur le travail domestique stipule que chaque travailleur a le droit à un environnement de travail sûr et sain dans le ménage.

Afin de fournir des informations correctes et exhaustives aux employeurs et aux travailleurs domestiques, et afin de promouvoir une mise en œuvre concrète de l'article 27, Ebincolf, l'organisme bilatéral national des employeurs et travailleurs domestiques, a créé cinq manuels portant sur la sécurité au travail dans le secteur domestique. Ils portent sur cinq sujets : nettoyage et hygiène dans le foyer, l'électricité au domicile, échelles et marchepieds, utilisation du gaz, manipulation et levage de charges.

Par ailleurs, les activités de formation promues par Ebincolf incluent des programmes spéciaux de formation et d'information sur la sécurité au travail afin de fournir aux personnels de ménage, aidants et nourrices les connaissances et compétences requises pour effectuer leur travail de manière optimale en toute sécurité. Depuis 2015, l'organisme bilatéral a financé des activités dans le domaine de la formation et de la qualification (certifiées UNI 11766:2019) en offrant 30 000 heures de cours et de formation totalement gratuits à plus de 10 000 travailleurs à travers le pays. En raison des bons résultats obtenus, les partenaires sociaux ont augmenté le financement consacré à la formation des travailleurs domestiques pour les prochaines années.

Davantage d'informations à propos de la prévention et de la sécurité au travail sont disponibles dans le rapport suivant [➤](#)

III - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL NON DÉCLARÉ DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL DOMESTIQUE

Concernant approximativement 3,1 millions de travailleurs, le travail non déclaré est un phénomène répandu dans le secteur. En 2016, la Commission européenne a estimé que le secteur des PHS était le troisième secteur le plus couramment identifié pour le travail non déclaré, après le secteur de la construction et celui de l'hôtellerie, de la restauration et des services de traiteur¹⁵. La dernière enquête Eurobaromètre sur le sujet indiquait qu'**environ 34 % de tout le travail non déclaré effectué dans l'UE en 2019 concernait les PHS**. L'emploi sous-déclaré est également chose courante dans le secteur, mais est quasiment impossible à estimer, et le niveau élevé de travail non déclaré diminue l'assiette fiscale des États membres. La plate-forme européenne visant à lutter contre le travail non déclaré a fait de ce sujet une priorité pour 2022, notamment la gestion de la réduction des recettes fiscales¹⁶.

Il existe de nombreux facteurs expliquant le caractère non officiel élevé des emplois dans le secteur, comme la portée et la mise en œuvre des réglementations liées au travail et à la sécurité sociale, les obstacles pour accéder à une couverture juridique et de sécurité sociale efficace, les lacunes et les restrictions de l'accès aux permis de travail, ainsi que la variété d'organisations et d'acteurs impliqués dans la médiation et la gestion de l'offre de travailleurs domestiques et de la demande de PHS. Les relations du modèle d'emploi direct peuvent également encourager le recours aux emplois non déclarés et donc nécessiter une attention particulière. À cet effet, les mesures visant à réduire les coûts et à faciliter la déclaration des travailleurs sont essentielles.

Par ailleurs, **les normes et valeurs relatives à la famille et au domicile, et la répartition du travail dans le ménage en fonction du genre influencent les perceptions, les attitudes et le comportement relatifs au travail domestique, qui souffre d'un faible prestige social**. Dans de nombreux pays de l'UE, il est toujours

15. Commission européenne, 2016.

16. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1299&intPageId=4876&langId=en&>

largement admis, d'un point de vue culturel, de recourir au travail non déclaré pour des services spécifiques, comme les PHS, aucun soutien n'étant alors accordé au secteur.

Toutefois, certains pays ont choisi de s'attaquer au travail non déclaré. Pour ce faire, un cadre réglementaire approprié est nécessaire. En outre, il convient de remédier aux obstacles à la conformité et aux avantages du travail non déclaré. Une surveillance et une application plus efficaces des droits du travail dans le secteur sont également nécessaires, y compris par l'intermédiaire de mécanismes de réclamation plus accessibles et d'une augmentation des inspections du travail. Sont également requises des campagnes nationales de promotion du respect des lois applicables, par exemple en informant le public des droits des travailleurs domestiques et des responsabilités des utilisateurs finaux. Le coût relatif et la complexité de l'embauche d'un employé domestique ou l'accessibilité d'une embauche en fonction du revenu et des besoins d'un utilisateur affectent la prise de décision, non seulement la décision d'embaucher ou non un travailleur domestique et le choix du nombre d'heures de travail, mais également la décision d'une embauche légale ou non. En conséquence, les États membres peuvent adopter une approche dissuasive (basée sur des mesures augmentant la détection et les sanctions) ou une approche préventive (basée sur des incitations visant à rendre le travail déclaré davantage réalisable, plus bénéfique et plus simple que le travail non déclaré).

Le coût relatif et la complexité de l'embauche d'un employé domestique ou l'accessibilité d'une embauche en fonction du revenu et des besoins d'un utilisateur affectent la prise de décision, non seulement la décision d'embaucher ou non un travailleur domestique et le choix du nombre d'heures de travail, mais également la décision d'une embauche légale ou non.

En matière de PHS, **la majorité des pays qui choisissent de lutter contre le problème ont adopté une approche préventive** visant à rendre les services domestiques abordables au plus grand nombre d'utilisateurs. Bien que certaines de ces politiques aient été fructueuses, certaines ont échoué à trouver le bon équilibre entre la qualité du travail et l'accessibilité des services. Lors de l'établissement de telles mesures, les gouvernements doivent donc trouver des solutions viables à long terme dans l'intérêt des travailleurs (en leur accordant un accès à des emplois officiels ne s'écartant pas de la protection et des droits du travail standard) et dans l'intérêt des utilisateurs (en leur permettant de répondre de manière appropriée à leurs besoins sur le marché officiel, à un tarif abordable). Les gouvernements doivent également lutter contre les situations dans lesquelles des travailleurs sont enregistrés avec un statut d'indépendant mais sont en réalité employés. Ce type d'emplois exploite les travailleurs et transfère toutes les responsabilités des employeurs vers les travailleurs.

IV - LES DÉFIS POSÉS PAR L'ÉMERGENCE DES PLATES-FORMES NUMÉRIQUES

D'une part, les plates-formes numériques peuvent permettre aux utilisateurs de trouver des informations fiables quant à la qualité des services et peuvent les aider à identifier l'offre correspondant le plus à leurs besoins et à y accéder plus facilement. Toutefois, les plates-formes peuvent également réduire la capacité des utilisateurs à recruter des travailleurs adéquats et peuvent également présenter un risque pour eux.

//

Les plates-formes créent également un espace permettant de discuter des problèmes communs et contribuent à une meilleure organisation parmi les travailleurs domestiques, qui sont isolés la plupart du temps.

//

Pour les travailleurs, les plates-formes peuvent aussi offrir un accès peu contraignant à l'emploi, qui peut les aider à éviter la discrimination du marché du travail. Elles peuvent constituer une source de revenus supplémentaires pour certains travailleurs ou permettre des salaires supérieurs en supprimant ou réduisant les coûts intermédiaires entre « l'opérateur » et le « client ». Les plates-formes créent également un espace permettant de discuter des problèmes communs et contribuent à une meilleure organisation parmi les travailleurs domestiques, qui sont isolés la plupart du temps. Il n'existe toutefois aucune alternative à un dialogue social structuré et à une négociation collective entre les syndicats et les organisations d'employeurs. Les travailleurs s'exposent également à des risques particuliers, par exemple concernant leurs relations et leurs statuts professionnels, leur capacité à évaluer et négocier des conditions dans les ménages et l'application de leurs droits.

Les plates-formes ont notamment la possibilité de réduire le travail non déclaré dans le secteur du travail domestique, particulièrement pour les travailleurs directement employés par les utilisateurs finaux, **en proposant des outils de déclaration numérique permettant aux employeurs de déclarer leurs travailleurs.** Pour être efficaces, ces systèmes doivent automatiquement créer des droits sociaux pour les travailleurs et être conviviaux. Ils requièrent généralement l'intervention de l'État. La promotion de la déclaration des travailleurs par le biais des plates-formes contribue à augmenter la visibilité du secteur et à le comprendre, tout comme l'évaluation statistique des politiques publiques qui le soutiennent. Toutefois, cela nécessite un certain niveau de compétences numériques pour les travailleurs et les employés, ainsi que la possibilité d'accéder au matériel nécessaire. Autrement, il est impossible de profiter des avantages des plates-formes et réseaux en ligne.

Les plates-formes numériques ont connu une hausse dans le secteur du travail domestique. **La classification des emplois de ces travailleurs fait de plus en plus l'objet de litiges**, car elle a d'importantes conséquences sur leur protection. Lorsque des travailleurs domestiques travaillant par l'intermédiaire de plates-formes numériques sont assimilés à des travailleurs indépendants, même si leur travail est supervisé et fait l'objet d'un rapport de dépendance, ils tendent à manquer de protection sociale et du travail.

Le travail via une plate-forme remet en question la classification du statut professionnel des travailleurs, qu'ils soient employés ou indépendants. Disposer d'une classification appropriée est une condition fondamentale, car elle définit les droits et prérogatives des travailleurs, par exemple concernant la protection sociale, le temps de travail, le revenu, la représentation ou les normes de santé et de sécurité, et peut également influencer le statut de résidence des travailleurs. **Il est très probable que la classification soit erronée si le modèle économique de la plate-forme se base sur un haut niveau d'intervention de la plate-forme et si le travail implique des tâches de faible ampleur, considérées comme requérant « peu de compétences ».** Ce phénomène a augmenté l'éventail de procédures judiciaires enquêtant sur le statut professionnel des travailleurs des plates-formes en Europe, y compris dans le secteur du travail domestique. En cas de doute sur le statut professionnel d'un travailleur domestique, une évaluation doit être réalisée à propos des critères applicables au statut d'« employé » et à propos de l'existence ou non d'une relation de travail factuelle, en particulier en cas de subordination dans la relation.

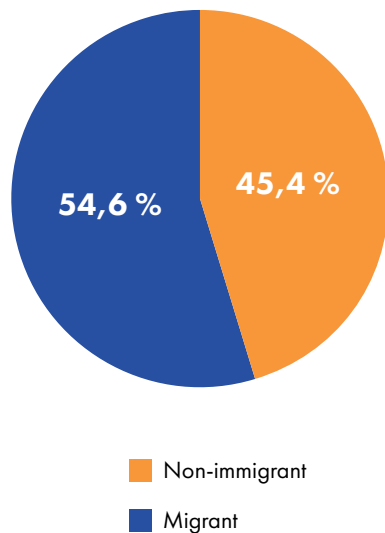
Parmi les autres problèmes rencontrés par les travailleurs figurent le manque de connaissance de leurs droits et, en raison d'un déséquilibre des forces, une incapacité à les faire appliquer. Enfin, le travail par l'intermédiaire d'une plate-forme n'a pas encore été en mesure d'offrir des solutions satisfaisantes aux problèmes intrinsèques du secteur du travail domestique, comme des opportunités de développer les compétences professionnelles, le développement d'un plan de carrière et les représentations des travailleurs domestiques (excepté pour les coopératives de plates-formes). Une attention particulière doit également être portée au droit des travailleurs à se déconnecter et à l'utilisation des données collectées par l'intermédiaire des plates-formes.

// Enfin, le travail par l'intermédiaire d'une plate-forme n'a pas encore été en mesure d'offrir des solutions satisfaisantes aux problèmes intrinsèques du secteur du travail domestique.



V - TRAVAILLEURS DOMESTIQUES MIGRANTS

Origine des travailleurs domestiques dans le Nord, le Sud et l'Ouest de l'Europe



En Europe, une part importante du travail domestique est réalisée par des migrants. En 2013, l'OIT a estimé que 54,6 % des travailleurs domestiques d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest étaient des travailleurs migrants, dont une majorité de femmes¹⁷. **La demande de travailleurs domestiques en Europe est en hausse tandis que la pénurie de main d'œuvre se poursuit**, bien qu'elle ne soit pas toujours publiquement reconnue. Cette demande est souvent satisfaite par des travailleurs migrants sans-papiers.

Peu de données sont collectées par les autorités publiques pour mettre en lumière la contribution positive des migrants dans l'UE et hors de l'UE ; cet aspect est encore trop peu étudié. Les difficultés décrites ci-avant, rencontrées par tous les travailleurs domestiques pour accéder à un emploi domestique décent et déclaré, sont multipliées pour les travailleurs domestiques migrants. **Le déséquilibre des forces entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs est encore plus évident dans le cas des travailleurs migrants.**

Ces derniers peuvent avoir un statut résidentiel précaire ou irrégulier, faire face aux risques d'exécution de la loi sur l'immigration s'ils défendent leurs droits et/ou posséder moins de capital social dans le pays (réseaux d'aide, connaissance de leurs droits et procédures, maîtrise de la langue nationale). Ils rencontrent également des obstacles pour la reconnaissance de leurs compétences et qualifications.

Il est fondamental d'éviter une situation dans laquelle l'Europe satisfait à ses besoins en matière de soins en exploitant les travailleurs migrants. Dans le cadre d'une Europe davantage sociale et respectueuse de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et du socle européen des droits sociaux, tous les travailleurs de l'UE, quels que soient leur nationalité et leur statut d'immigration, doivent avoir accès à des

17. OIT (2015). Ces données font référence à une estimation totale de 4,1 millions de travailleurs domestiques en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, dont 2,21 millions étaient des travailleurs domestiques migrants et 1,87 millions des travailleuses domestiques migrantes, ce qui représente une estimation de 65,8 % de travailleuses domestiques dans la région.

conditions de travail décentes. En pratique, les migrants employés dans un travail domestique affrontent des obstacles supplémentaires dans l'exercice de leurs droits.

L'un des principaux obstacles rencontrés par les travailleurs domestiques migrants, et donc par le secteur dans sa globalité, est **le manque de voies régulières de migration et de régularisation des travailleurs**. Dans la majorité des pays de l'UE, les possibilités de migration des travailleurs sont très restrictives pour les travailleurs domestiques migrants non-ressortissants de l'UE (excepté pour les employés de diplomates). Ces pays qui autorisent les travailleurs migrants à obtenir un permis de travail domestique encadrent très strictement cette procédure et il existe très peu de moyens de régulariser le statut une fois dans le pays pour des raisons professionnelles.

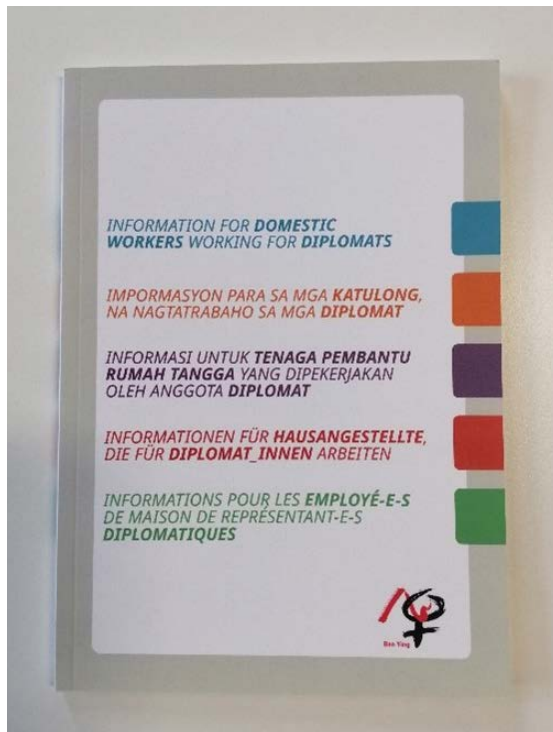
Lorsque les travailleurs domestiques migrants ont accès aux permis de travail, ils sont souvent liés à une relation professionnelle particulière. Cela complique énormément le changement d'employeur ou le travail chez plusieurs employeurs. L'obligation imposée aux travailleurs de rester auprès du même employeur/ménage conduit souvent à l'exploitation.

Des voies de régularisation et de migration des travailleurs sont requises pour favoriser un travail décent et une inclusion sociale.

Les systèmes « au pair » sont également manifestement utilisés de manière abusive pour répondre à la demande de travailleurs domestiques migrants, ce qui peut conduire à leur exploitation (type de tâches, longues heures de travail, sous-rémunération, etc.) et à un manque de protection des droits du travail pour les personnes travaillant actuellement avec des visas de type « au pair ». Des voies de régularisation et de migration des travailleurs sont requises pour favoriser un travail décent et une inclusion sociale. Une attention particulière doit également être portée aux travailleurs migrants enregistrés comme indépendants, car ils sont plus susceptibles d'ignorer les implications du statut d'indépendant et de rencontrer des difficultés à s'orienter dans le système, ainsi qu'aux employés de maison des agents diplomatiques.

En outre, **les travailleurs domestiques migrants ayant un statut tributaire ou irrégulier risquent souvent l'application de la loi sur l'immigration s'ils tentent d'exercer leurs droits du travail**. Des mesures doivent donc être prises pour veiller à ce que les travailleurs migrants, y compris les sans-papiers, puissent s'entretenir avec les autorités (organismes d'inspection, tribunaux et police) pour exercer leurs droits, sans risque de tomber sous le coup de la loi sur l'immigration.

Les travailleurs domestiques migrants doivent être consultés de manière plus active dans le processus de réforme politique, par le biais d'interactions avec des associations de travailleurs domestiques indépendantes et d'ONG défendant les droits des migrants. Parallèlement, des stratégies et pratiques doivent être identifiées pour aider les partenaires sociaux à intégrer les travailleurs domestiques migrants dans le marché du travail officiel et dans les structures syndicales.



© Ban Ying

Brochure destinée aux travailleurs domestiques travaillant pour des diplomates - Allemagne

Ban Ying est une organisation qui soutient les migrantes souffrant de l'exploitation et du trafic. Le centre de coordination et de conseil Ban Ying est régulièrement consulté par des travailleurs et travailleuses domestiques employés par des diplomates, qui subissent des violations de leurs droits.

En coordination avec le Ministère fédéral allemand des Affaires étrangères, Ban Ying organise des événements annuels d'information des travailleurs domestiques travaillant pour des diplomates. Des brochures rédigées et financées par Ban Ying et le Ministère fédéral des Affaires étrangères sont alors distribuées. Elles informent les travailleurs domestiques de leurs droits et de leurs devoirs. Le Ministère fédéral allemand des Affaires étrangères envoie également les brochures aux ambassades allemandes du monde entier et leur demande de les distribuer aux travailleurs domestiques se présentant pour un emploi auprès de diplomates en Allemagne.

Les brochures sont rédigées en cinq langues et comprennent des informations à propos de la procédure d'admission en Allemagne, des contrats de travail, de l'assurance maladie, des législations sociales et du travail standard en Allemagne, ainsi que des adresses d'organisations utiles présentes dans le pays. Étant donné que certains points décrits dans le document, comme la rémunération minimum, varient au fil du temps, les brochures sont accompagnées d'un feuillet supplémentaire contenant des informations actualisées.

Plus d'informations ➤

FAIRWORK Belgium – Belgique

FAIRWORK Belgium est une ONG belge défendant depuis plus de 17 ans les droits du travail des travailleurs migrants, des travailleurs domestiques et des travailleurs au pair. En 2010, elle a créé le projet d'autonomisation *FAIRWORK Belgium for Domestic Workers*, destiné aux travailleurs domestiques (avec et sans papiers) et aux travailleurs au pair. Le projet consiste en deux types d'actions :

- Bureau d'aide : En semaine, l'ONG offre une aide individuelle. Elle fournit des informations à propos des droits du travail et aide les travailleurs domestiques à compléter une plainte officielle contre leurs employeurs. Chaque année, elle traite plus de 130 dossiers.
- Réunions dominicales : Chaque dimanche, elle organise des réunions avec un groupe de travailleurs domestiques et de travailleurs au pair. Pendant ces réunions, les participants du groupe suivent des cours de langue, assistent à des sessions d'informations à propos des droits du travail et participent à des activités socio-culturelles. Chaque année, plus de 170 personnes participent à ces activités.

Depuis 2010, FAIRWORK a touché plus de 1 000 travailleurs domestiques et travailleurs au pair de plus de 20 nationalités différentes. Elle offre un lieu sûr où les travailleurs domestiques peuvent rencontrer de nouvelles personnes et reprendre confiance en leur qualité de femme, de migrant et de travailleur.

FAIRWORK est la seule ONG de Belgique offrant de l'aide à tous les travailleurs domestiques migrants et travailleurs au pair en Belgique et est devenue une importante référence pour fournir des informations accessibles. Même des employeurs de Belgique, ainsi que des travailleurs domestiques et travailleurs au pair d'autres pays la contactent pour obtenir des informations.

Lors de la ratification belge de la convention n° 189 de l'OIT pour les travailleurs domestiques (2011), elle a publié un livre de cuisine intitulé « Onze (Ge)Rechten » (Nos droits, nos plats), entièrement rédigé par les participants du projet. Il présente 26 recettes, 8 récits de vie et les articles les plus importants de la C189. Une pièce de théâtre, « Ik Geef Niet Op! », a été tirée de ces récits de vie.

Plus d'informations 



© Fairwork Belgium

VI - ALLER PLUS LOIN

Grâce à ce rapport, **les partenaires de l’alliance européenne de la convention n° 189 ont mis en lumière un nombre limité de caractéristiques associées au travail domestique et plusieurs des obstacles rencontrés par les travailleurs du secteur.** Les lecteurs sont invités à poursuivre leur réflexion avec l’étude globale de l’OIT « *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* » (Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : progrès et perspectives dix ans après l’adoption de la convention n° 189 pour les travailleurs domestiques (2011)) et avec les quatre articles universitaires suivants, ainsi qu’avec la bibliographie jointe.

Plusieurs **projets de recherche** sur le travail domestique sont actuellement soutenus par l’UE ou l’ont récemment été, comme [Ad-PHS](#), [domEQUAL](#), [FeMiPol](#), [MAJORdom](#), [PRODOME](#) or [PHS-Quality](#). Ces sources permettront également au lecteur de mieux comprendre le sujet.

Dix ans après son adoption, la convention n° 189 de l’OIT pour les travailleurs domestiques (2011) demeure un outil majeur de la lutte pour la reconnaissance totale de la valeur du travail domestique et pour la nécessité de garantir aux travailleurs domestiques une protection sociale et du travail appropriée. Grâce à ce rapport et à l’évènement en ligne des 28 et 29 juin 2021, les partenaires de l’alliance européenne de la convention n° 189 espèrent contribuer à la sensibilisation à ce sujet des décideurs politiques et d’un plus large public.



RECHERCHES UNIVERSITAIRES : PISTES DE RÉFLEXION

UNE NOUVELLE POLITIQUE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE : L'OPPORTUNITÉ D'OFFICIALIZER LE TRAVAIL (DOMESTIQUE) DANS LE SECTEUR DES SOINS

Par **Carmen Grau Pineda**, *ULPGC* (carmen.grau@ulpgc.es)
et **Maria Gema Quintero Lima**, *UC3M* (aimeegql@der-pr.uc3m.es)

1. La déconstruction de la féminisation du modèle d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Depuis plusieurs décennies, quelques mesures ont été déployées afin de promouvoir le renouvellement de la vie privée et de la vie professionnelle des travailleurs. Il s'agissait principalement de réformes législatives dans le domaine de la législation du travail et de la sécurité sociale, qui ont joué un rôle majeur dans la réussite de cette étape importante.

Ces mesures ont tenté d'intégrer de nouveaux mécanismes légaux, comme des congés de paternité/parentaux (allaitement, naissance/adoption d'un enfant afin d'apporter des soins...), des congés au titre d'aidant (dans un premier temps afin de prodiguer des soins personnels ou de soutenir un enfant de moins de 12 ans et, à un stade ultérieur, pour prendre soin d'un proche ayant besoin de soins importants ou pour assister un proche pour un motif médical grave) et des régimes de travail à temps partiel (pour les mêmes raisons). Toutes ces mesures ont rendu possible un équilibre singulier entre vie privée et vie professionnelle, pratiquement exclusivement grâce à un ensemble de droits à l'absence du lieu de travail, principalement exercé par les travailleuses.

La réalité de ce constat est qu'il est fondamental que les hommes et les femmes s'impliquent de manière égale en matière de soins à la famille, par le biais de la reconnaissance de droits de propriété indépendants du genre

sur les responsabilités familiales. Cette neutralité signifie que ces droits doivent non seulement être reconnus équitablement (égalité officielle), mais également exercés (égalité matérielle) de manière égale et équitable. Mais la promotion de ce partage égal n'est pas seulement une question juridique, elle requiert avant tout un profond changement social.

En réalité, malgré les efforts normatifs plus ou moins précis, les schémas classiques d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle nécessitent un changement sociologique plus profond visant la construction d'une coresponsabilité ou, pour le formuler de manière négative, la déconstruction de la féminisation de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Dans ce but, il est essentiel que dans les foyers, les soins soient assurés équitablement et indistinctement par les deux membres du ménage, démontant ainsi la distribution traditionnelle des rôles de soins dans la cellule intrafamiliale. Toutefois, ce point n'est pas si évident parmi les plus jeunes femmes. En effet, plus les femmes atteignent un niveau d'éducation élevé, plus leur implication subjective pour les soins diminue. L'endoculturation des soins commence à être freinée par les premiers effets des opportunités d'égalité de l'accès à l'éducation et de l'entrée sur le marché du travail.

Malgré ce changement de tendance, au XXI^e siècle, en Espagne et dans des États ayant des idiosyncrasies similaires, on constate une certaine persistance de l'idée selon laquelle les tâches domestiques et les soins intrafamiliaux sont réservés aux femmes et doivent être réalisés au sein du noyau familial. Mais si les travailleuses de la famille ne se chargent plus nécessairement des soins des enfants/aînés à domicile, ce type de soins doit donc être sous-traité :

- A) en recourant aux services de soins publics (éducation, soins des personnes handicapées et dépendantes), sous condition de leur existence et de l'impression générale qu'il s'agit de services abordables et de qualité,
- B) ou en recourant à des services de soins privés. Une préférence nette se dessine en faveur de l'embauche directe de travailleurs domestiques.

2. Officialiser les soins grâce au nouveau modèle de soins, du point de vue de la coresponsabilité/ de l'équilibre vie privée/professionnelle

Dans ce contexte si brièvement décrit, il est nécessaire d'imbriquer l'équilibre vie privée/professionnelle et les soins fournis par l'action directe des institutions publiques. Les nouvelles politiques publiques de l'équilibre vie privée/professionnelle et de la coresponsabilité pourraient alors imaginer un nouveau moyen de résoudre les multiples lacunes actuelles. Ces politiques ne se limiteront pas seulement à réformer les institutions du travail, mais agiront également sur l'aspect économique des soins en transférant des ressources monétaires, directement

ou indirectement, aux travailleurs, principalement des femmes, mais aussi des hommes, qui ne peuvent pas sous-traiter les soins à domicile. D'après les politiques d'équilibre vie privée/professionnelle, un groupe cible évident peut être identifié : les personnes (hommes/femmes) qui ne peuvent pas effectuer elles-mêmes les soins personnels et directs de leurs proches et qui ne peuvent pas non plus payer le coût des différents services de soins du marché privé, ni même du marché public non subventionné.

Le débat international concernant la commercialisation du travail domestique et des soins, et concernant l'inclusion de la politique de coresponsabilité qui englobe l'État, la société et la famille afin de réduire la charge quotidienne supportée par les femmes et ainsi, d'offrir aux femmes les mêmes opportunités professionnelles que les hommes, a été décisif. Ainsi, l'agenda 2030 et l'ODD 5 sur l'égalité des sexes ou la convention n° 189 de l'OIT pour les travailleurs domestiques ont eu un effet indéniable sur le changement du paradigme qui suppose que la pratique des soins n'est pas neutre du point de vue du genre. Ils offrent des alternatives permettant de promouvoir un réel changement des paradigmes sociaux en matière de soins.

La mesure la plus récente annoncée par le gouvernement espagnol au début du mois de mars 2021 va au-delà de l'environnement familial. Le Conseil des ministres du 9 mars a approuvé le plan coresponsable, un plan de 190 millions d'euros, qui lutte pour la conciliation des familles en Espagne par le biais de la coresponsabilité de l'État en matière de soins des enfants de moins de 14 ans¹⁸. Il s'agit d'une politique d'amorçage qui facilitera la création d'emplois de qualité dans le secteur des soins, en complément de la valorisation et de la certification de l'expérience professionnelle des soins non officiels.

Le plan coresponsable sera promu par les communautés et villes autonomes de Ceuta and Melilla par le biais des organismes compétents en matière d'égalité et sera intégré aux types de projets suivants qui seront ratifiés lors de la prochaine conférence sur l'égalité sectorielle :

1. Enveloppes de soins professionnels pour les familles comptant des enfants de moins de 14 ans.

a) Permettre des services de soins professionnels de qualité et garantir les droits du travail des professionnels qui assurent leurs services dans ce cadre de soins.

2. Création d'emplois de qualité.

a) Promotion des métiers des centres de soins auprès des jeunes dont les profils professionnels correspondent à divers métiers (comme technicien ou agent des activités socioculturelles,

moniteur de loisirs, métiers de l'éducation et de la petite enfance, assistante maternelle et personnel de garderie).

b) Conclusion d'accords avec la SEPE (Agence nationale pour l'Emploi) ou des agences régionales pour l'emploi afin de promouvoir l'inclusion, dans les enveloppes de soins, des personnes présentant une expérience professionnelle dans le secteur officiel ou non officiel des soins, en particulier les femmes de plus de 45 ans.

3. Accréditation de l'expérience non professionnelle en matière de soins.

Établissement de mécanismes publics pour la reconnaissance de l'expérience non professionnelle en matière de soins qui permet d'accéder aux enveloppes de soins, avec une attention particulière portée à la situation des femmes de plus de 45 ans.

Les communautés¹⁹ et villes autonomes doivent allouer aux trois catégories mentionnées les fonds qui leur ont été attribués, sans possibilité de développer une seule des catégories ou seulement certaines²⁰.

La première référence de ce nouvel ensemble de politiques régionales publiques d'équilibre vie privée/professionnelle et de coresponsabilité est le premier plan de coresponsabilité de la communauté de Madrid, présenté le 5 mars²¹. Il inclut un ensemble de mesures visant à impliquer les parents, les travailleurs, les entreprises, les administrations publiques et toute la société dans le sujet des soins familiaux et à les convaincre que l'égalité, de réelles opportunités et l'équilibre vie privée/professionnelle doivent nécessairement aller de pair avec la coresponsabilité. En effet, sans coresponsabilité, les femmes sont affectées et ne peuvent pas faire évoluer leurs projets de vie²².

Parmi les mesures disponibles dans ce plan, une se distingue : il s'agit de la mise en œuvre d'avantages publics spécifiques pour les travailleurs qui réduisent leurs heures de travail pour pouvoir prendre soin de leurs enfants.

19. Le plan coresponsable est inclus dans les compétences en matière de services sociaux et d'assistance transférées au Pays basque et en Navarre.

20. En ce sens, la répartition des fonds est proposée par le biais d'une série de variables et d'indemnités liées à la mise en œuvre de mesures qui favorisent particulièrement l'établissement d'enveloppes de soins professionnels de qualité, car il s'agit d'un besoin prioritaire détecté dans la société espagnole.

21. En raison de problèmes politiques (demande d'élections anticipées et nécessité d'organiser un nouveau gouvernement), ce programme a été mis en attente.

22. <https://www.comunidad.madrid/notas-prensa/2021/03/04/comunidad-madrid-pone-marcha-primer-plan-corresponsabilidad>

Ces subventions seront structurées via les entreprises et permettront de compléter les salaires des parents ayant réduit leurs heures de travail pour prendre soin de leurs enfants de moins de 12 ans ou d'un proche souffrant d'un handicap reconnu supérieur à 33 %.

Les avantages, supposés profiter à plus de 1 000 familles par an, visent les entreprises de moins de 100 travailleurs dont le salaire annuel brut est égal ou inférieur à 13 300 euros et dont les heures de travail ont été réduites de 12,5 à 50 %.

Allant plus loin encore, ce plan de coresponsabilité s'appuie également sur les municipalités pour promouvoir un nouveau modèle de soins. De cette manière, l'embauche d'aidants sera encouragée via les entités locales afin de fournir les services requis à toutes les familles qui en ont besoin. Ces aidants sont des personnes sans emploi possédant les qualifications professionnelles requises pour assumer ces fonctions et seront subventionnées pour le versement du salaire et les dépenses de contribution à la sécurité sociale (entre deux fois et deux fois et demie le salaire minimum interprofessionnel), ainsi que pour une formation complémentaire. Ces aides seront articulées par l'intermédiaire du programme de formation, en alternance avec l'activité professionnelle, afin d'éviter le risque de chômage à long terme.

Parmi les mesures à mettre en œuvre, certains avantages se démarquent, comme celui pour l'embauche de personnes inscrites au système spécial des employés de maison. Ces subventions cibleront les familles dont les parents travaillent à plein temps et seront perçues en cas d'embauche d'aidants pendant une durée minimum obligatoire de 3 mois. Les bénéficiaires doivent percevoir un revenu familial inférieur à 30 000 euros, et au moins un enfant de moins de 12 ans ou un membre dépendant de la famille doit vivre dans ce même foyer.

En conséquence de ces politiques publiques novatrices, une fois que le processus de professionnalisation du secteur sera lancé, il est probable que le marché des soins soit complètement professionnalisé. En effet, dans le domaine de la petite enfance et des soins de santé, ainsi que dans les centres socio-sanitaires pour les personnes handicapées et dépendantes, une activité de formation à des fins de qualification professionnelle est déjà institutionnalisée. Mais ce n'est pas encore le cas dans le domaine des services des soins à domicile. Dans la mesure où les politiques de coresponsabilité, applicables à cette nouvelle période de subvention des soins dans des situations données, sont basées sur la professionnalisation des services et sur l'officialisation des relations légales de sous-traitance des soins, plusieurs effets positifs sont à prévoir. D'une part, la qualité des soins en sera améliorée et d'autre part, le rôle majeur que jouent les soins dans le système de production général sera mis en lumière. En effet, le marché du travail des soins de qualité permet aux travailleurs qui sous-traitent leurs besoins en soins de continuer à travailler : les travailleurs domestiques contribuent ainsi à la pérennité de l'activité professionnelle des autres travailleurs. En outre, la valeur économique et sociale des

services de soins sous-traités sera réévaluée, avec des répercussions sous la forme de conditions de travail plus dignes qui pourraient même mettre fin à la féminisation du secteur. Seulement lorsque le travail des soins sera réévalué et qu'un marché officiel du travail des soins sera ébauché et professionnalisé sans être connoté comme une activité liée à des rôles sociaux assignés aux femmes par une culture patriarcale, alors seulement nous pourrions imaginer que ces métiers ne sont qu'une activité professionnelle parmi tant d'autres, non spécifique à un genre.

ÉLARGIR LES DROITS EN ASSOCIANT RECHERCHES MILITANTES ET ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Par **Katherine Maich** (kem394@psu.edu), université d'État de Pennsylvanie et Global Labour University, **Jennifer Fish** (jfish@odu.edu), université Old Dominion, and **Eileen Boris** (boris@femst.ucsb.edu), université de Californie à Santa Barbara.

Vous videz mon esprit, vous disparaissiez et vous écrivez un livre. Si vous menez une étude, revenez vers nous. Parce que dans les études de qualité, je trouve toujours quelque chose que nous pouvons utiliser pour améliorer nos vies.

Myrtle Witbooi, présidente, Fédération internationale des travailleurs domestiques

Mais les chercheurs ont seulement interrogé les travailleurs domestiques pour obtenir des informations pour leurs études, leurs thèses. Le projet n'est pas allé plus loin.

Marcelina Bautista, fondatrice, Centre de soutien et de formation des travailleuses domestiques, Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, CACEH

Je pense qu'il est grand temps que nous travaillions ensemble, universitaires, syndicats et travailleurs domestiques eux-mêmes, comme nous l'avons fait pour la campagne de l'OIT pour la convention. Si ce projet n'avait pas été un travail d'équipe, nous n'aurions pas réussi à obtenir la convention n° 189.

Vicky Kanyoka, coordinatrice régionale africaine,
Fédération internationale des travailleurs domestiques

L'intérêt général pour la victoire de la politique internationale de la convention n° 189 a permis d'amasser le plus large ensemble, à ce jour, de recherches universitaires portant sur le travail domestique. Le processus décisionnel, l'organisation internationale, les demandes de droits et la mise en œuvre pratique ont intrigué les chercheurs de nombreuses disciplines du monde entier. Le Research Network for Domestic Worker Rights (RN-DWR, réseau de recherche pour les droits des travailleurs domestiques) a été lancé directement par des chercheurs lors des conférences internationales du travail 2010-2011. La convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques et les mouvements qui l'ont suivie pour la ratification et la mise en œuvre ont tous deux fourni une plate-forme commune qui a permis de mettre en rapport les chercheurs

sur les travailleurs domestiques sur les thèmes de la politique, de la théorie et de la pratique. Par ailleurs, le formidable potentiel d'un tel résultat complet, résonnant aux niveaux local comme international, a fourni des motifs de recherche universitaire militante pendant une décennie complète après l'obtention de la politique. La convention n° 189 a façonné de nouveaux réseaux, de nouvelles possibilités et de nouveaux axes de recherche sur le mouvement en faveur des travailleurs domestiques. Après dix années passées au sein des rouages des pratiques en matière de politique, nous mesurons à quel point la *recherche militante* a à la fois contribué au mouvement pour un travail décent et a signalé des questions éthiques majeures à propos des obligations des chercheurs universitaires envers les mouvements sociaux. Avec autant de partenariats émergents, avec des sources de financement limitées et le besoin de données et de récits, le dixième anniversaire de la convention n° 189 nous invite à réfléchir à propos du rôle émergent des universitaires dans la lutte des travailleurs domestiques pour leurs droits, la dignité et de meilleures vies. Comme l'exige l'appel syndicaliste « rien ne se fera pour nous sans nous », la croissance sans précédent de ce mouvement invite les chercheurs à prendre en considération l'impact et les avantages des savoirs qu'ils produisent, ainsi que les vies des personnes dont les récits et conditions constituent la base des progrès universitaires.

La recherche sur les travailleurs domestiques a souvent tiré des informations des dirigeants, sans contributions réciproques aux luttes et besoins organisationnels au cœur de ce mouvement. Les dirigeants des travailleurs domestiques ont fait part de leurs craintes que les recherches intellectuelles demeurent majoritairement dans les institutions universitaires et que leurs analyses n'atteignent pas le mouvement des travailleurs domestiques sur le terrain. Le développement du nombre d'études et de rapports qui couvrent de nombreuses disciplines fait toutefois peser une charge excessive sur les épaules des dirigeants des travailleurs domestiques en tant que sources de savoir « authentiques ». L'intérêt des universitaires du monde entier a considérablement augmenté la demande auprès des dirigeants des travailleurs domestiques d'accorder des entretiens, de fournir des données organisationnelles, de s'engager en réponse aux concepts universitaires et d'être disponibles pour discuter et répondre aux invitations internationales des médias partagés. Myrtle Witbooi a abordé ce sujet lors d'une réunion de chercheurs pendant la conférence internationale du travail en 2011 :

Les gens vous approchent individuellement, vous constatez que vous devez dire non. Je reçois beaucoup de demandes, nous devons donc en quelque sorte savoir qui nous pouvons envoyer pour les entretiens. Nous devons savoir qui nous devons approcher. Parce qu'eux nous approchent directement alors que nous sommes si surchargés de travail. Nous devons savoir où nous sommes le plus utiles.

Dans certains cas, les dirigeants des travailleurs domestiques ont suggéré que ces demandes supplémentaires avaient provoqué des tensions et avaient divisé les travailleurs domestiques en raison du temps et des pressions requis pour les représentations que l'on attendait d'eux. Avec cet intérêt accru, les demandes des journalistes

et des universitaires ont constitué un nouveau défi pour les dirigeants des travailleurs domestiques : évaluer les gains et risques relatifs associés au fait de répondre à un ensemble de sollicitations pour obtenir des entretiens avec des « travailleurs domestiques réels ».

Plus les réseaux se sont développés dans le cadre du processus de la convention de l'OIT, plus les organisations des travailleurs domestiques ont affiné leurs relations à la recherche, avec une meilleure prise de conscience de son impact et de ses coûts. Parallèlement, la croissance d'un mouvement international, avec son intérêt porté à la construction organisationnelle, la ratification nationale et les droits, a facilité de nouvelles dimensions de responsabilité collective parmi les chercheurs. Prenez l'exemple du Research Network for Domestic Worker Rights (réseau de recherche pour les droits des travailleurs domestiques) dont la priorité absolue est de soutenir les recherches qui redonneraient ensuite aux mouvements des travailleurs domestiques. Ces universitaires se sont engagés à associer la recherche aux exigences d'organisations des travailleurs domestiques, qu'ils reconnaissent comme « s'organisant et faisant pression pour obtenir des droits, le respect et la reconnaissance » à l'échelle internationale. Ce réseau a annoncé ses objectifs :

La mission du RN-DWR est de soutenir ces efforts en promouvant les droits des travailleurs domestiques dans les communautés universitaires et militantes, en renforçant les efforts d'organisation des travailleurs domestiques à l'aide d'une stratégie d'organisation et d'une analyse de la politique, et en satisfaisant aux besoins de recherche des organisations des travailleurs domestiques au moyen de recherches fondées sur des principes, ainsi que d'une vaste publication et diffusion des résultats. Notre principal partenaire dans cette mission est la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD).

Ainsi, lors de la sélection des membres, les postulants ont été examinés en fonction de leur engagement exprimé en faveur d'une érudition bénéficiant directement aux travailleurs domestiques. Pour exprimer son engagement solidaire en matière d'érudition, le RN-DWR a maintenu des liens étroits avec le Centre international pour le développement et le travail décent et avec la Global Labour University, deux centres universitaires majeurs dans l'étude du travail et des droits transnationaux.

Nos propres engagements définis et individuels en faveur de l'érudition militante du travail domestique ont convergé lorsque nous avons documenté l'émergence du syndicat international des travailleurs domestiques, dans un premier temps à Montevideo, en Uruguay, lors du congrès fondateur de 2013, puis cinq ans plus tard, en 2018, lors du second congrès international du Cap, en Afrique du Sud. Grâce aux liens que nous avons établis lors des temps forts de l'émergence de la FITD, nous avons exercé notre responsabilité en faveur de la production d'un mouvement et de connaissances en nous renforçant mutuellement au lieu de compartimenter les organisations du travail et les organisations universitaires. Nous avons constaté les pratiques et approches suivantes en matière de recherche, tirées de notre expérience directe avec la FITD, qui illustrent les formes

concrètes du partenariat universitaires-militants. Ces éléments ont une importance particulière actuellement dans le mouvement des travailleurs domestiques internationaux.

1. Lors des deux rassemblements organisationnels, nous avons fait office de rapporteurs et de preneurs de notes, rassemblant autant de détails que possible afin de fournir des contenus directs pour les rapports des deux congrès, tout en captant également des détails pouvant nourrir notre propre analyse du processus et des priorités de cette constitution particulière du mouvement des travailleurs.
2. Nous avons enregistré ce processus sous la forme de mots, de photos et de films. Les données visuelles ont servi de nombreux besoins organisationnels tels que les rapports, la publicité et la référence. Parallèlement, cette contribution des images et films des moments importants, comme les discours des dirigeants, les prises de décision collectives et les chants collectifs, assure un archivage complet de ce moment spécifique de l'histoire de l'organisation des travailleurs domestiques.
3. Nous n'avons eu de cesse d'appliquer la valeur de développement de la confiance et de la responsabilité lors des petits moments informels, comme les repas, les sorties et festivités secondaires, et de la considérer comme une source importante de connaissances et de liens avec les individus, les organisations et le mouvement au sens large. Grâce à notre présence lors de ces moments, nous avons appris à connaître les inquiétudes et les espoirs des travailleurs domestiques, tout en développant nos liens personnels avec de nombreux dirigeants internationaux. Cet investissement dans les instants quotidiens lors de ces grands rassemblements a permis de documenter notre pratique collective et individuelle de la méthodologie de recherche féministe en matière de solidarité.
4. Nous proposons des rapports organisationnels pour les donateurs, dans un effort de promotion de l'augmentation du financement de l'organisation des travailleurs domestiques. Grâce à la collecte de données détaillées, nos rapports peuvent facilement prendre la forme de récapitulatifs qui documentent les objectifs organisationnels, mesurent les résultats et génèrent des témoignages à propos de divers sujets.
5. De notre expérience directe, nous tirons la leçon de maintenir les discussions à propos de la politique, ainsi que de conserver une couverture médiatique à propos de questions plus larges telles que les droits humains, le travail des femmes, la mondialisation, la justice raciale et la migration.
6. Nous nous engageons à maintenir des relations actives avec les organisations des travailleurs domestiques à la source de notre étude initiale (au Pérou, en Afrique du Sud et aux États-Unis) tout en connectant nos rapports par le biais de plates-formes organisationnelles nationales et

Congrès fondateur de la FITD,
Montevideo, Uruguay 2013



© J. Fish

transnationales. Nous nous sommes engagés aux niveaux international et local non seulement en tant que chercheurs et rapporteurs, mais également en tant que militants ayant fourni des témoignages, rédigé des synthèses de politique et des articles d'opinion, fait pression sur des organismes politiques et mobilisé des communautés universitaires.

Nous utilisons nos ressources de recherche universitaire pour soutenir les objectifs des organisations des travailleurs domestiques lorsque cela est approprié et sous forme de collaboration, par exemple en menant des enquêtes pendant la pandémie de la COVID-19 afin d'évaluer son impact sur les vies des travailleurs domestiques et en rédigeant des articles publics pour soutenir des campagnes en faveur de la protection de la santé et de la sécurité au travail refusée aux travailleurs domestiques malgré la pandémie.

Le contexte contemporain du coronavirus nous offre également l'opportunité d'explorer les victoires simultanées des travailleurs domestiques alors que le personnel du secteur des soins se trouve en première ligne face au risque sanitaire. « Rien n'est possible sans nous », rappelle Myrtle Witbooi lors d'un webinaire avec l'ONU Femmes en août 2020. « L'employeur est toujours en position de force et a souvent tendance à abuser de ce pouvoir. » Sa vision de la nature relationnelle du travail domestique envoie un rappel puissant de notre place dans cette lutte. La COVID-19 l'a mis en évidence, nous devons tous nous impliquer, mais le pouvoir et les privilèges ont eu pour conséquence que la pandémie a frappé et dévasté plus durement les travailleurs domestiques et « essentiels » que la majorité des universitaires. Nous partageons cette responsabilité de comprendre et de transmettre cela, et de prendre exemple sur les travailleurs domestiques dans le cadre d'un projet plus vaste de solidarité/responsabilité associant connaissances et évolution sociale réelle.

LE RÔLE DE LA LÉGISLATION DE L'UE DANS L'AVANCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES : LE TEMPS DE TRAVAIL

Par **Dr. Vera Pavlou**, conférencière en droit du travail, université de Glasgow (Vera.Pavlou@glasgow.ac.uk)

1. Introduction

Malgré un intérêt croissant pour l'amélioration des droits des travailleurs domestiques migrants au travail, peu de discussions ont porté sur le rôle de la législation de l'UE et des institutions européennes dans ce domaine. Les sources du droit du travail de l'UE contiennent pourtant des droits et des protections contre de nombreux problèmes au travail, comme les heures de travail excessives et non réglementées, la disponibilité permanente, la discrimination à la grossesse et à la maternité, le harcèlement, le manque d'informations concernant les conditions de travail, pour n'en citer que quelques-uns. De nombreux droits et protections de la législation du travail de l'UE s'appliquent aux travailleurs domestiques, migrants inclus. De plus, la suprématie de la législation de l'UE sur la législation nationale signifie que quel que soit le pays européen en décalage, la législation de l'UE prévaut sur la législation nationale. Les sources du droit de l'UE sont donc des outils particulièrement prometteurs pour faire progresser les droits des travailleurs domestiques.

En raison d'une limitation de l'espace dans ce court article, je me concentrerai sur la question du temps de travail²³. En portant un intérêt particulier à Chypre, la Suède et l'Espagne, je discuterai de certains points des régimes nationaux du droit du travail qui ne sont pas à la hauteur des exigences légales de l'UE en matière de temps de travail. D'après mon analyse, ces dispositions ou pratiques devraient être remises en cause en raison de leur incompatibilité avec la législation de l'UE et devraient donc être réformées. En s'inspirant de la convention n° 189 de l'OIT, les institutions de l'UE devraient jouer un rôle proactif dans l'avancement des droits des travailleurs domestiques.

2. Législation de l'UE relative au temps de travail

La directive sur le temps de travail fixe des normes minimales en matière de temps de travail normal, de périodes de repos journalier et hebdomadaire, de congés annuels payés et de garanties pour le travail de nuit²⁴.

23. Pour une discussion plus approfondie de la manière dont la législation de l'UE peut être utilisée comme une ressource pour faire progresser les droits des travailleurs domestiques, voir le chapitre 4 de *Migrant domestic workers in Europe* (Hart Publishing), de Pavlou V. (2021), sous presse.

24. Directive 2003/88.

Bien qu'il ne soit pas explicitement réglementé dans la directive, le problème des services de garde a généré de nombreuses jurisprudences qui sont pertinentes pour les travailleurs domestiques.

Selon les termes de la directive, le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires, heures supplémentaires incluses, est de 48²⁵. La limite des 48 heures hebdomadaires fait l'objet d'une clause dérogatoire selon laquelle les États membres peuvent exempter des catégories de travailleurs spécifiques dont les heures de travail sont considérées comme « non mesurées »²⁶. Quel type de travailleurs doit être considéré comme faisant des heures de travail « non mesurées » et les travailleurs domestiques entrent-ils dans cette catégorie ?

Lors d'un cas de jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, le droit de chaque travailleur à une limitation de son nombre maximum d'heures de travail, ainsi que les droits à des périodes de repos journalier et hebdomadaire sont caractérisés comme des droits sociaux fondamentaux²⁷. D'après la Cour, les dispositions relatives aux limitations du temps de travail appliquent l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui garantit à tout travailleur « le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité »²⁸.

La limitation du temps de travail est donc étroitement liée à la dignité des travailleurs.

Les travailleurs ayant une relation de subordination avec leur employeur et étant dans une position de négociation inégale, la limitation du temps de travail joue un rôle majeur dans la protection de leur dignité contre l'autorité d'encadrement. Un tel rôle suggère que toute exemption doit être interprétée de manière restrictive afin de ne pas contrecarrer la finalité protectrice de la directive. Par conséquent, les États membres doivent uniquement exempter les types de travailleurs ayant le contrôle complet et l'autonomie d'organisation de leur temps de travail. Ce n'est clairement pas le cas des travailleurs domestiques, qui n'ont pratiquement aucun contrôle sur leur temps de travail et leur organisation. Les travailleurs domestiques ne peuvent pas non plus être exemptés sur la base de la dérogation « travailleur familial », car ils ne relèvent pas de la définition d'un travailleur familial. D'après les définitions de l'OIT, un travailleur familial « occupe un emploi indépendant dans une entreprise orientée vers le marché et exploitée par un parent vivant dans le même ménage »²⁹. Par conséquent, la semaine de 48 heures doit être considérée comme le temps de travail maximal absolu des travailleurs domestiques.

Concernant le repos, la directive stipule 11 heures consécutives de repos journalier³⁰ et 35 heures de repos ininterrompu chaque semaine³¹. Des temps de pause sont également prévus pour les personnes travaillant au

25. Art. 6.

26. Art. 17.

27. *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

28. Conclusion de l'avocat général Pitruzzella de la *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

29. OIT, classification internationale par statut professionnel, 1993.

30. Art. 3.

31. Art. 5.

moins six heures par jour³². De plus, tous les travailleurs ont droit à un minimum de quatre semaines de congés annuels payés³³. Dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE, le droit aux congés annuels payés est depuis longtemps considéré comme un droit social fondamental. Enfin, la directive énonce des garanties pour le travail de nuit³⁴.

D'importants jugements de la Cour de justice de l'UE clarifient dans quelles circonstances les services de garde relèvent de la notion de temps de travail, ce qui signifie donc qu'ils comptent pour les limitations du temps de travail et doivent donc être rémunérés. Dans le cas de jurisprudence *SIMAP*, la Cour de justice de l'UE a estimé que les heures pendant lesquelles l'employeur exige du travailleur qu'il soit physiquement présent sur le lieu de travail comptent comme des heures de travail, même si aucune tâche réelle n'est réalisée³⁵. Dans le cas de jurisprudence *Jaeger* le critère de la présence physique a été affiné. La Cour de justice de l'UE a estimé que les heures durant lesquelles le travailleur doit être physiquement présent dans un lieu déterminé par l'employeur sont comptées comme des heures de travail, même s'il a la possibilité de se reposer³⁶. En d'autres termes, l'élément crucial permettant de distinguer les heures actives des heures inactives, le temps de travail et le temps de repos, est l'autonomie du travailleur à disposer librement de son temps, sans obligation de répondre à une requête de l'employeur.

Plus récemment, dans le cas de jurisprudence *Matzak* la Cour de justice de l'UE a renforcé l'interprétation selon laquelle l'autonomie des travailleurs et leur droit à déconnecter du travail doivent être au cœur de la réglementation des heures de garde³⁷. La Cour a estimé que malgré l'absence d'obligation pour le travailleur de se trouver dans un lieu spécifié par l'employeur, l'exigence de rejoindre le lieu de travail en très peu de temps était si restrictive de l'autonomie du travailleur et de toute opportunité de s'engager dans d'autres activités qu'elle était incompatible avec la notion de temps libre.

Les jugements des cas de jurisprudence *SIMAP*, *Jaeger* and *Matzak* ont fourni un cadre utile pour remettre en question la disponibilité constante et tenue pour acquise des travailleurs domestiques. D'après le cas *SIMAP* la durée pendant laquelle l'employeur exige du travailleur domestique qu'il soit physiquement présent sur le lieu de travail compte comme temps de travail même s'il n'effectue aucune tâche. D'après le cas *Jaeger* même si le travailleur a la possibilité de se reposer, il est estimé qu'il travaille tant qu'il a l'obligation d'être présent

32. Art. 4.

33. Art. 7.

34. Art. 8 et 9.

35. *SIMAP*, C-309/98.

36. *Jaeger*, C-105/02.

37. *Matzak*, C-518/18.

dans un lieu déterminé par l'employeur, ce lieu pouvant être le lieu de travail normal ou tout autre lieu où il accompagne, par exemple, l'employeur en vacances ou pour d'autres activités. Conformément au cas *Matzak* même le temps pendant lequel un travailleur n'est pas sur le lieu de travail mais dans un lieu de son choix, mais pendant lequel il doit être en mesure de répondre rapidement aux appels pour aller travailler, même ce temps est considéré comme du temps de travail. En conséquence, le temps de repos est uniquement le temps pendant lequel le travailleur est autonome et en mesure de profiter librement de son temps sans avoir à se soucier de la possibilité d'être appelé au travail à tout moment. En d'autres termes, le temps de repos est le temps pendant lequel il lui est réellement possible de déconnecter du travail³⁸.

Disposer de limitations du temps de travail stipulées dans des législations ou des conventions collectives n'est qu'un premier pas avant de pouvoir profiter réellement de ces droits. L'application effective peut être particulièrement complexe, notamment dans les lieux de travail non syndicalisés et ceux peu soumis aux inspections du travail. En 2019, la Cour de justice de l'UE s'est prononcée sur les obligations des employeurs à contrôler la conformité avec les dispositions de la directive. Dans le cas de la *Federación de Servicios de Comisiones Obreras* la Cour de justice de l'UE a estimé que la directive sur le temps de travail oblige les employeurs à mesurer et conserver des registres des heures effectives de travail quotidiennes et hebdomadaires des travailleurs³⁹. Bien qu'il n'y ait pas de disposition aussi explicite dans la directive, le devoir de conserver des registres des heures de travail est présumé à partir des objectifs de dignité des limitations du temps de travail appliquant l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE⁴⁰. Le devoir de conserver des registres des heures de travail s'applique également pleinement aux employeurs des travailleurs domestiques.

3. Incompatibilités avec la législation nationale

En matière de temps de travail, les trois États suivants sur lesquels l'analyse se concentre présentent plusieurs dispositions excluant les travailleurs domestiques.

À Chypre, la directive sur le temps de travail a été transposée pratiquement verbatim sans aucune exclusion textuelle des travailleurs domestiques de la législation de mise en œuvre⁴¹. Toutefois, l'État a créé un régime qui s'applique exclusivement aux travailleurs domestiques non ressortissants de l'UE. La principale source de ce régime, le contrat de travail que les services de l'immigration préparent et diffusent aux travailleurs migrants

38. Voir également l'art. 10(3), OIT C. 189.

39. *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18.

40. Voir la conclusion de l'avocat général Pitruzzella de la *Federación de Servicios de Comisiones Obreras*, C-55/18, paragraphe 12.

41. Loi relative à l'aménagement du temps de travail, 2002 (63(I)/2002).

et à leurs employeurs, est une source atypique de réglementation de l'emploi. Ce contrat a été préparé par les services de l'immigration, c'est-à-dire l'État, pour réglementer une relation légale privée, sans aucune implication des parties de cette relation, tout en réduisant parallèlement le niveau de protection stipulé dans la législation généralement applicable. Bien que la validité légale de cet outil soit certainement douteuse, il n'existe aucun doute quant au fait que l'État lui confère un caractère contraignant, notamment pour les travailleurs migrants qui risquent d'être expulsés s'ils n'en respectent pas les conditions. De plus, le contrat ne faisant aucune référence à la législation comme source complémentaire, il est évident que l'État souhaite que les deux parties considèrent le contrat comme la source exclusive réglementant leur relation. Par conséquent, afin de déterminer si Chypre respecte les obligations légales de l'UE dans le domaine du temps de travail, il convient non seulement d'examiner la législation appliquant la directive, mais également les dispositions du contrat.

Le contrat stipule le point suivant :

« L'employé doit travailler 6 jours par semaine, 7 heures par jour, en journée ou de nuit, tel que l'employeur peut parfois l'exiger »⁴².

Bien que la valeur de 42 heures de travail par semaine respecte en principe la limitation de la directive, le contrat n'indique pas si les heures supplémentaires et les services de garde comptent dans la limitation. Ce contrat s'appliquant à des migrants non ressortissants de l'UE détenant un visa de travailleur domestique et généralement censés vivre dans le foyer de l'employeur, ces omissions sont capitales. Le travail domestique en tant que résident est connu pour présenter des difficultés dans l'établissement de limitations entre le temps de travail et le temps de repos. Une disponibilité constante est souvent attendue des travailleurs domestiques résidents et un outil réglementaire ne faisant aucun effort pour reconnaître et limiter le phénomène en perpétue la normalisation. La législation de l'UE relative au temps de travail exige qu'aucun travailleur ne travaille plus de 48 heures par semaine, heures supplémentaires et services de garde inclus. Le régime chypriote pour les travailleurs domestiques migrants doit donc être modifié pour au moins englober les normes minimales.

De plus, le contrat ne stipule aucune disposition pour les pauses quotidiennes et la question n'est réglementée dans aucun autre outil, comme une convention collective. Le travail effectué pendant la nuit est essentiellement considéré comme le travail de jour, sans aucune des garanties de la législation de l'UE relative au temps de

travail concernant le travail de nuit. Les travailleurs domestiques migrants de Chypre n'ont par conséquent aucun droit à la limitation de leur travail de nuit et aucun droit à un examen médical⁴³.

En Suède, l'outil spécial réglementant le travail au sein de foyers privés stipule une limitation hebdomadaire de 40 heures, ce qui est conforme à la directive sur le temps de travail⁴⁴. Toutefois, lorsque les tâches impliquent des soins, la limitation hebdomadaire peut être étendue de 12 heures, soit un total hebdomadaire de 52 heures, afin de satisfaire aux besoins de l'employeur. Cela dépasse la limitation de la directive. Outre les heures normales de travail, il peut être demandé aux travailleurs domestiques d'effectuer jusqu'à 48 heures supplémentaires sur une période de référence de quatre semaines et dans la limite maximale de 300 heures sur une année civile⁴⁵. Fait inquiétant, il peut être demandé aux travailleurs domestiques d'effectuer des heures supplémentaires sans aucune limite en cas de circonstances spéciales ou imprévues. Il est attendu des travailleurs qu'ils respectent cette exigence à moins d'avoir un « empêchement valable »⁴⁶.

De telles dispositions, quelle que soit la fréquence de leur application réelle, posent de sérieux problèmes. Elles définissent comme exceptionnelle la relation entre le travailleur domestique et l'employeur et imposent au travailleur des obligations de soins davantage comparables à celles applicables entre les membres d'une famille, une obligation de soutenir sans limite l'employeur pendant une période de crise. Les dispositions suédoises relatives aux heures supplémentaires des travailleurs domestiques sont également incompatibles avec la législation de l'UE relative au temps de travail. Afin de respecter cette directive, les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 8 heures par semaine, ou 32 heures par mois, pour tous les travailleurs domestiques, quelles que soient les tâches qu'ils réalisent.

En Espagne, la législation spéciale relative au travail domestique stipule un maximum hebdomadaire de 40 heures de travail. Toutefois, cette limite est sans préjudice de toute heure supplémentaire dont les parties pourraient convenir pour le « temps de présence », autrement dit, le temps pendant lequel le travailleur domestique est disponible pour l'employeur, mais n'effectue aucune tâche⁴⁷. Cette législation pose problème en termes de conformité à la loi européenne, car la limitation de 48 heures par semaine de la directive comprend les services de garde, conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE. Au lieu de cela, la législation espagnole crée la possibilité pour les employeurs et travailleurs domestiques de convenir de

43. Le contrat fait uniquement référence à un examen médical dans le contexte d'un contrôle aux frontières. Les employeurs prennent alors en charge les frais de l'examen médical visant à vérifier que le travailleur migrant, à son arrivée, n'est pas porteur de maladies contagieuses. S. 1.C (c).

44. S. 2, loi sur le travail domestique, 1970.

45. S. 3.

46. S 4 et 5.

47. Art. 9 (1) du décret royal 1620/2011.

jusqu'à 20 heures de garde par semaine sur une période de référence d'un mois. Cela dépasse largement la limitation des heures hebdomadaires stipulée par la directive. Il semble que le législateur espagnol considère, contrairement à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE, que les heures de garde ne comptent pas dans les heures hebdomadaires maximales. Pour être conformes à la directive, les dispositions relatives aux heures de garde pour les travailleurs domestiques doivent être modifiées afin de spécifier que les parties peuvent uniquement convenir de huit heures supplémentaires de garde en plus des 40 heures hebdomadaires standard.

En matière de repos journalier, la législation espagnole stipule un minimum de 12 heures consécutives, ce qui est légèrement plus généreux que les 11 heures définies par la directive⁴⁸. Toutefois, il existe une clause de flexibilité pour les travailleurs domestiques résidents dont le temps de repos journalier peut être réduit à 10 heures tandis que les deux heures restantes sont réparties sur une période de quatre semaines. Les universitaires espagnols critiquent la possibilité de réduire le temps de repos des travailleurs domestiques résidents et considèrent que cela reflète une tendance à donner la priorité aux intérêts des employeurs plutôt qu'à ceux des travailleurs⁴⁹. La clause de flexibilité est incompatible avec la législation de l'UE relative au temps de travail. Le législateur européen considère que le minimum de 11 heures de repos journalier est nécessaire pour protéger la santé et le bien-être de chaque travailleur. Le fait que le repos journalier ne soit pas l'une des dispositions soumises à des périodes de référence dans l'article 16 de la directive démontre l'importance de protéger le droit au repos journalier contre les besoins ou les demandes de flexibilité des employeurs.

On pourrait se demander si tout cela ne revient-il pas à faire beaucoup de bruit pour rien. En effet, la vie des travailleurs domestiques résidents changerait-elle vraiment s'ils obtenaient, sur le papier du moins, une heure supplémentaire de repos journalier ? Je pense que ce qui importe n'est pas la valeur d'une heure supplémentaire de repos journalier, mais le fait d'insister sur l'application des lois de protection des travailleurs domestiques, y compris ceux dont le travail est le plus étroitement lié aux aspects intimes de la vie privée. Si nous devons utiliser la législation pour remettre en question le règlement injuste d'un foyer privé, comme Adelle Blackett le décrit⁵⁰, nous devons commencer par les points ordinaires et insister sur le fait que les travailleurs domestiques résidents doivent être traités équitablement. Car il n'y a rien qui puisse justifier les exemples de protection inférieure du temps de travail des travailleurs domestiques, excepté la construction genrée d'un travail de femme intrinsèquement sans limite dans un foyer privé. La législation de l'UE relative au temps de travail, sans avoir l'intention explicite de le faire, nous offre les outils nous permettant de remettre en question et de transformer cette construction.

48. Art. 9 (4) du décret royal 1620/2011.

49. López Gandía J., Toscani Giménez D., *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar* (Albacete : Bomarzo, 2012).

50. Blackett A., *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law* (Cornell University Press, 2019).

LES EFFETS DE LA CONVENTION N° 189 DE L'OIT POUR LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES EN ARGENTINE, AU CHILI ET AU PARAGUAY⁵¹

Par **Lorena Poblete**, chercheuse au CONICET (*Conseil national argentin des recherches*)
et professeur à l'IDAES-UNSAM (*université nationale de San Martín*).
lorena.poblete@conicet.gov.ar

Depuis son adoption en 2011, la convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent des travailleurs domestiques a été ratifiée par seize pays d'Amérique latine. L'Argentine, le Chili et le Paraguay sont d'un intérêt particulier pour l'analyse de l'influence de la C189 sur les réformes nationales, car ces pays ont appliqué des réformes considérables de leurs législations après l'adoption de la convention. Dans le cas de l'Argentine et du Chili, le débat sur les nouvelles lois s'est déroulé alors que la convention était en cours de ratification et au Paraguay, après sa ratification. Au Chili, des amendements à la réglementation du travail domestique ont été apportés progressivement depuis les années 1990 de sorte qu'au moment de la ratification de la C189, la législation du pays était relativement harmonisée avec ses dispositions. Dans les cas du Paraguay et de l'Argentine, des pays au sein desquels la réglementation du secteur domestique a subi très peu de modifications dans les années 1990 et 2000, davantage d'amendements ont été nécessaires.

La comparaison de la manière dont la législation nationale a été façonnée dans ces trois pays d'après les normes internationales révèle divers usages de la C189 associés aux approches distinctes de la réglementation de cette activité et aux caractéristiques du marché du travail dans chaque pays. Cela signifie que dans chaque pays, pendant le processus législatif, la C189 a été lue, interprétée et transcrite différemment sous forme de législations nationales, dans le même but de combler les lacunes juridiques associées à la protection des travailleurs domestiques. L'un des principaux arguments était la nécessité de s'acquitter d'une dette historique

51. Cet article synthétise les résultats d'un projet de recherche déjà publié : Poblete, L. (2020) For the Recognition of Domestic Workers Rights. The controversies associated with regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay, chez A. Hammer & A. Fishwick (eds.) *The Political Economy of Work in the Global South: Reflections on Labour Process Theory*, London, Palgrave, pp. 220-240 ; Poblete, L. (2018) The ILO Domestic Workers Convention and regulatory reforms in Argentina, Chile and Paraguay. A comparative study of working time and remuneration regulations, *International Labour Review*, 157(3): 435-459 ; Poblete, L. (2018) The Influence of the ILO Domestic Workers Convention in Argentina, Chile and Paraguay, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 34 (2) : 177-201.

due aux travailleurs domestiques. D'après les législateurs, il était fondamental de reconnaître les droits sociaux et du travail longtemps refusés en vertu des régimes du travail domestique. À cet égard, le principe sous-jacent de la réforme était la non-discrimination. Pendant le processus législatif, les législateurs ont été confrontés à deux grandes difficultés. La première était de proposer une législation prenant en considération la nature spécifique du travail domestique tout en garantissant à ses travailleurs les mêmes droits que ceux accordés aux employés. La seconde difficulté était de trouver des moyens de mettre en pratique la loi.

L'absence de formalité tend à caractériser le travail domestique, car les employeurs et les travailleurs ne le conçoivent pas comme une relation de travail, mais comme une assistance personnelle ou une aide. La notion contemporaine de travail domestique se base toujours sur le modèle originel de servitude ayant servi à créer cet ensemble de métiers. Par conséquent, l'emploi non déclaré est la norme dans ce secteur, ce qui signifie que les droits du travail ne sont pas appliqués et que les travailleurs n'ont aucun accès aux prestations sociales liées au contrat de travail. L'État ayant souvent été réticent ou incapable d'assurer la conformité avec la législation, des accords informels régissent majoritairement ce type particulier de relations de travail.

Dans chaque pays, les amendements à la législation ciblaient différentes questions. Tandis que la réforme réglementaire de l'Argentine se concentrait sur le développement du champ d'application de la loi et des prestations sociales, la réforme chilienne cherchait à garantir des pratiques non discriminatoires en matière d'accès aux espaces publics, de temps de travail et de salaire. En revanche, le Paraguay s'est impliqué dans une réforme complète, reconnaissant divers droits du travail et sociaux. Quoi qu'il en soit, les réformes réglementaires appliquées dans ces trois pays ont été guidées par les principes établis dans l'article 3 de la convention n° 189. Les législateurs ont encouragé et protégé les droits de l'homme, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, comme la liberté d'association et le droit à la négociation collective, « la suppression de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et la suppression de la discrimination en matière d'emploi et de profession ». Les débats du Congrès se sont particulièrement concentrés sur les articles 10, 11, 14 et 4 de la C189.

L'article 10 était au cœur du débat. Les législateurs se sont préoccupés « d'assurer un traitement égal entre les travailleurs domestiques et les travailleurs généralement associés au temps de travail normal, à l'indemnisation des heures supplémentaires, aux périodes de repos journalier et hebdomadaire et aux congés annuels payés ». Les trois pays ont mis en œuvre le régime général du temps de travail pour les travailleurs domestiques. Bien que le repos hebdomadaire soit garanti pour les travailleurs domestiques, sa longueur varie d'un pays à l'autre : au Paraguay, les travailleurs domestiques disposent d'un jour de congé par semaine, contre 35 heures en Argentine et deux jours par semaine au Chili. En matière d'indemnisation des heures supplémentaires, les travailleurs domestiques des trois pays sont soumis au régime général, bien qu'au Chili, un régime spécial ait été mis en place pour les travailleurs domestiques.

L'intégration des travailleurs domestiques au régime général du temps de travail a des conséquences différentes dans ces trois pays. En Argentine, où le régime général est de 48 heures hebdomadaires, seuls 22 % des travailleurs domestiques travaillent plus de 35 heures par semaine tandis que la moitié de tous les travailleurs domestiques du pays travaille moins de 20 heures par semaine. Définir une limite du temps de travail n'a donc pas constitué un problème pendant le processus législatif. Au Paraguay en revanche, 42 % de tous les travailleurs domestiques effectuent plus de 48 heures de travail par semaine. Par conséquent, définir un maximum de 48 heures hebdomadaires était important pour améliorer les conditions de travail, bien que ce point ait été un aspect problématique du débat. Au Chili, qui dispose d'un régime général de 45 heures, pratiquement la moitié des travailleurs domestiques travaille moins que cette valeur maximale. Seuls 14 % des travailleurs domestiques travaillent plus de 45 heures par semaine. Toutefois, l'introduction d'un régime général du temps de travail dans la législation du travail domestique s'est avérée controversée. C'est la raison pour laquelle le projet de loi de 2014 a proposé de réduire le nombre d'heures de travail sur une période de deux ans afin d'appliquer progressivement le régime général de 45 heures par semaine. Cependant, compte tenu de la nature particulière du travail domestique qui requiert des heures flexibles afin de s'adapter aux besoins des familles des employeurs, la loi autorise jusqu'à 15 heures supplémentaires par semaine. Les travailleurs domestiques doivent recevoir une rémunération 50 % supérieure pour ces heures, dans le respect des réglementations des heures supplémentaires stipulées dans le Code du travail.

L'article 11 de la convention définit que « tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe ». En Argentine et au Chili, les travailleurs domestiques, comme la majorité des employés, ont été inclus dans le régime de salaire minimum. Le Paraguay a interprété la C189 différemment : le salaire versé en espèces représente 60 % du salaire minimum légal, car le gîte et le couvert sont considérés comme couvrant les 40 % restants. Cette décision peut être attribuée au fait qu'au Paraguay, seuls 56 % des employés travaillant dans le secteur privé gagnent au moins le salaire minimum légal. Toutefois, la loi de 2015 a été modifiée un an plus tard afin de garantir le salaire minimum aux travailleurs domestiques.

Conformément à l'article 14 de la C189, les trois pays garantissent aux travailleurs domestiques l'accès au système de sécurité sociale. Malgré la persistance de certaines exclusions, tous les travailleurs domestiques sont devenus éligibles à l'assurance maladie et aux allocations de retraite suite aux amendements législatifs. Dans tous les cas, les contributions ont permis aux travailleurs de bénéficier des prestations sociales. En Argentine et au Paraguay, l'accès à la sécurité sociale pour les travailleurs domestiques a été soumis à la condition du travail « déclaré » : 12 heures par semaine pour le même employeur au Paraguay, et 16 heures par semaine en Argentine.

En matière de travail des enfants, le Paraguay et l'Argentine ont établi de nouvelles dispositions. Le travail domestique par quiconque âgé de moins de 18 ans a été interdit au Paraguay. Cette décision visait à abolir la pratique courante du *criadazgo*. En Argentine, les jeunes travailleurs domestiques âgés de 16 à 18 ans ont été autorisés à travailler dans le cadre d'accords sans résidence dans le foyer de l'employeur, mais conformément au paragraphe 5 de l'article R201, les heures de travail sont limitées et les accords de résidence dans le foyer de l'employeur sont interdits. Conformément à l'article 4(2) de la C189, l'employeur doit également s'assurer que ces travailleurs domestiques sont en mesure de terminer leurs études secondaires.

L'inclusion des dispositions de la C189 dans les réglementations nationales a donc été conditionnée à des consensus, ainsi qu'à des réflexions sur les positions opposées dans chaque contexte national. Les nouvelles lois sont nées d'un compromis entre la réglementation idéale, se référant à la C189, et les innovations réglementaires que les législateurs étaient en mesure de défendre comme étant acceptables. Le principal enjeu pour les législateurs a donc été de créer une législation permettant la transformation d'une relation de travail historiquement régie par des pratiques coutumières. La relation entre le travailleur domestique et la famille de l'employeur a été socialement représentée comme un travail basé sur des liens émotionnels, de l'intimité et de l'affection. Or, ce type de relations de travail s'avère très difficile à institutionnaliser.

Tout au long de ce processus, la C189 a été l'outil de multiples finalités. Il s'est agi par moment d'un modèle à suivre et à d'autres, d'un cadre réglementaire à adapter aux contextes nationaux. La C189 a été fondamentale pour résoudre les conflits et créer de l'espace pour un compromis entre les législateurs considérant le travail domestique comme un « métier ne ressemblant à aucun autre » et ceux qui le considéraient comme un « métier comme un autre ». La C189 a également été cruciale pour justifier une réforme immédiate et pour poser les bases de futurs amendements. Elle a également servi de catalyseur pour les réformes déjà en cours. Encouragés par les associations nationales et régionales des travailleurs domestiques et soutenus par les gouvernements nationaux et d'autres acteurs sociaux (ONG incluses), les droits sociaux et du travail des travailleurs domestiques ont été conditionnés et rapidement développés afin d'appliquer la C189. Dans le cas de l'Amérique latine, le respect de la C189, sa ratification généralisée et sa mise en œuvre consécutive par le biais de l'adoption d'une législation nationale peuvent être principalement attribués à la puissance du mouvement des droits des travailleurs domestiques. Aux niveaux national et régional, ce mouvement a mobilisé des acteurs politiques et sociaux supplémentaires, ouvrant la voie au lancement de réformes réglementaires et à la continuité du combat pour la reconnaissance et l'application des droits des travailleurs domestiques.

BIBLIOGRAPHIE

Ad-PHS (2020). *Développer les droits et les obligations des employeur.se.s et travailleur.se.s*, conseils sur mesure développés dans le cadre du projet Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344).

Ad-PHS (2020). *Improving the working conditions of PHS workers: successful approaches identified by the Ad-PHS project*, projet Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344).

Ad-PHS (2020). *Promising practices report: advancing personal and household services project*, projet Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344).

Ad-PHS (2020). *Social voucher programs*, conseils sur mesure développés dans le cadre du projet Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344).

Ad-PHS (2020). *Tailored guidance for digital platforms and networks*, conseils sur mesure développés dans le cadre du projet Advancing Personal and Household Services (VS/2018/0344).

Anderson B., Ruhs M. (2010), *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration, and public policy*, Oxford, Oxford University Press, 2010.

Blackett, A., Trebilcock A. (2018), *Regulatory Innovation on Decent Work for Domestic Workers in the Light of International Labour Organization Convention No. 189*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 34, n° 2.

Blackett, A. (2019), *Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Cornell University Press, avril 2019.

Carls, K. (2013), *Decent Work for Domestic Workers: The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*, Organisation internationale du travail, Bureau des activités pour les travailleurs ; Centre international de formation de l'OIT, Confédération européenne des syndicats, Fédération européenne des syndicats secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme, 2013.

Conseil de l'Union européenne (2014), décision 2014/51/UE du Conseil du 28 janvier 2014 autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la convention concernant le travail décent des travailleurs domestiques, 2011, de l'Organisation internationale du travail (convention n° 189), OJ L32, 1.2.2014.

Conseil de l'Union européenne (2020), *conclusions du Conseil sur la réduction des écarts de rémunération entre les sexes : estimation et répartition du travail rémunéré et du travail des soins non rémunéré*, 13584/20, Bruxelles, 2 décembre 2020.

Eurofound (2013), *More and better jobs in home-care services*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2019), *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Commission européenne (2016), *plate-forme européenne pour la réduction du travail non déclaré, Member States Factsheets and Synthesis Report*, 2016.

Commission européenne (2018) *Study: Elements of a preventative approach towards undeclared work: an evaluation of service vouchers and awareness raising campaigns* ; mai 2018.

Commission européenne, Organisation internationale du travail (2018), *High level Conference on domestic workers and occupational safety and health*, 12-13 novembre 2018.

Commission européenne (2020), *Undeclared work in the European Union*, enquête Eurobaromètre spéciale 498 – septembre 2019, février 2020.

Commission européenne (2021), *European Platform tackling undeclared work virtual library - good practice fiches* (veuillez sélectionner un secteur dans le menu correspondant).

Eurostat (2020), *Ageing Europe – statistics on pensions, income and expenditure*, Statistics explained.

Lebrun, JF. (2020), *La complexité des estimations du nombre d'emplois générés par le travail domestique en Europe*, rapport réalisé à la demande du Bureau International du Travail, décembre 2020, non publié

Galotti M., Mertens J. (2013), *Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: a synthesis of Belgium, France, Italy and Spain*, Bureau international du travail, Programme des migrations internationales. - Genève : OIT, 2013.

Grimshaw D., Johnson, M., Rubery J. et Keizer, A. (2016). *Reducing Precarious Work. Protective gaps and the role of social dialogue in Europe*, un projet de la Commission européenne (DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances VP/2014/004, relations industrielles et dialogue social), Centre européen de recherches sur le travail et l'emploi, université de Manchester.

Organisation internationale du travail, présidence irlandaise du Conseil de l'Union européenne (2013), *Intégrer les travailleurs domestiques dans l'économie formelle : mise en œuvre de la Convention n°189 de l'OIT*, OIT, juin 2013, rapports de la réunion ministérielle informelle.

Organisation internationale du travail (2015), *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*, Bureau international du travail - Genève : OIT, 2015.

Organisation internationale du travail (2016), *Formalizing domestic work*, Bureau international du travail - Genève : OIT, 2016, consulté le 11 février 2021.

Organisation internationale du travail (2016), *Decent work for migrant domestic workers: Moving the agenda forward*, Bureau international du travail – Genève, OIT, 2016.

Bureau international du travail (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*, Bureau international du travail – Genève : OIT, 2018.

Organisation internationale du travail (2020), *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*, fiche d'informations, 15 juin 2020.

Organisation internationale du travail (2020), *Media-friendly glossary on migration: Women migrant workers and ending violence against women (EVAW) edition*, OIT, Bangkok, 2020, et autres documents publiés dans le cadre du projet UE-OIT « Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region ».

Organisation internationale du travail (2021), étude globale de l'OIT « *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)* », en attente de publication.

PICUM (2018), *Shared concerns and joint recommendations on migrant domestic and care work*, documents de travail, février 2018.

Ramos Martin, N. et Munoz Ruiz, A. (2020), *Overview Comparative Report, projet PHS-Quality, Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector (VS/2018/0041)*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS-HSI).

NOTES

