VOTRE TROUSSE D'OUTILS SUR LA C189 DE L'OIT – LA CONVENTION SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

VOTRE TROUSSE D'OUTILS SUR LA C189 DE L'OIT

LA CONVENTION SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES (RÉGION AFRIQUE)

Une publication WIEGO-FITD

DATE DE PUBLICATION :

Octobre 2018

Publié par Femmes dans l'Emploi Informel :
Globalisation et Organisation (WIEGO)
WIEGO est une société caritative à responsabilité limitée par garantie
Numéro d'entreprise : 6273538
Numéro d'organisme de bienfaisance enregistré : 1143510

WIEGO Limited, 521 Royal Exchange
Manchester, M2 7EN, Royaume-Uni
www.wiego.org

Copyright © WIEGO

Le présent document peut être reproduit à des fins éducatives et d'organisation pour autant que la source soit clairement mentionnée.

NOTE SUR GENRE ET LA LANGUE

Pour mettre en évidence notre préoccupation pour la dissimulation potentielle de l'inégalité des sexes présentée au niveau discursif, et pour produire des textes dont le contenu est accessible à tous nos publics, dans nos publications nous déplierons les noms au début pour indiquer que nous nous référons aux hommes et aux femmes, et dès lors, s'il n'y a aucune alternative comme l´utilisation de langage épicène, dans ce document nous utiliserons le féminine générique pour dénoter tant les hommes que les femmes, en reconnaissance du poids que les femmes ont dans ce secteur professionnel.

Table des matières

Introduction **2**

Sens de certains mots et phrases utilisés dans ce document 4

Section 1 : La Convention 189 de l'OIT – De quoi s'agit-il ? **6**

À qui s'applique la C189 ? 7

Que sont les normes minimales énoncées par la C189 ? 7

Section 2 : Qu'est-ce que la ratification et pourquoi est-elle importante ? **12**

Que signifie la ratification d'une convention ? 12

Pourquoi est-il important que la C189 soit ratifiée ? 13

Section 3 : Comment faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques ? **14**

Étape 1 : Vérifiez si votre pays a ratifié la C189 14

Étape 2 : Utilisez la liste de contrôle pour relever les lacunes de vos lois 15

Étape 3 : Faites mieux connaître les besoins des travailleuses et la C189 19

Sommaire : Pour faire de la C189 une réalité 25

Section 4 : Modèle de contrat de travail **27**

Conseils à l'intention des organisateurs et éducateurs des travailleuses domestiques 27

Conseils à l'intention des employeurs et des travailleurs domestiques 27

Contrat de travail relatif aux services domestiques 27

Annexe 1 : Clauses facultatives tirées de la Recommandation 201 33

Annexe 2 : Clauses facultatives tirées de contrats modèles de divers pays 35

Annexe 3 : Feuille de temps et fiche de paie mensuels 37

Section 5 : Autres matériaux de référence pratiques **39**

Matériaux de référence concernant la C189 39

Guides-ressources sur les efforts d'organisation 40

Appendice : Qu'est-ce que la R201 de l'OIT ? **41**

Introduction

Dans presque tous les pays du monde, vous trouverez des travailleurs et travailleuses domestiques, des personnes (en majorité des femmes) qui travaillent dans le foyer d'autres personnes contre rémunération.

Étant organisateur ou organisatrice, vous voulez aider les travailleuses domestiques à s'organiser afin qu'elles puissent s'opposer à leur exploitation parce que :

- Elles gagnent généralement de bas salaires, dans de mauvaises conditions de travail et souvent sans un contrat de travail écrit.
- De nombreux gouvernements ne reconnaissent pas les travailleuses domestiques comme des travailleuses.
- Si elles sont étrangères, il leur est difficile de quitter leur emploi et d'en trouver un autre.
- Elles travaillent presque toujours de longues heures avec peu de repos.
- Dès qu´elles travaillent seules, il est facile pour leur employeur de les congédier ou de les maltraiter.

L'organisation des travailleuses domestiques n'est pas sans défis :

- Beaucoup disent qu'elles ont peur de leur employeur et craignent de perdre leur emploi si elles adhèrent à une organisation telle qu'un syndicat ou une association de travailleuses.
- Souvent, leur travail est assorti de logement chez leur employeur et elles craignent donc de se voir renvoyer et de perdre leur logement, si vous les organisez.
- Certains d'entre eux viennent d'un autre pays (ne sont pas souvent en règle). Le fait de tenir tête à leur employeur en adhérant à un syndicat ou à une organisation de travailleurs pourrait entraîner leur congédiement.
- Étant donné leurs longues heures de travail, et vu qu'elles travaillent seules, il leur est difficile de vous rencontrer ou d'assister à des réunions.

Malgré ces défis, les travailleuses domestiques du monde entier s'organisent et voient aboutir la lutte pour la reconnaissance de leur statut et leurs droits en tant que travailleuses. Est-ce votre expérience ? *Parfois, vous devez avoir envie de baisser les bras. Mais il y a de l'espoir.*

Mais d'abord, laissons-nous nous présenter. **Nous sommes Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation,** WIEGO en abrégé. Nous travaillons avec la Fédération internationale des travailleuses domestiques (FITD), fer de lance dans la lutte pour leurs droits, qui soutient les organisations de travailleuses domestiques dans le monde entier, avec 67 organisations membres dans 54 pays. WIEGO s'efforce d'influencer les politiques internationales qui peuvent améliorer la vie des travailleuses et travailleurs, en particulier ceux qui travaillent en emploi informel, et d'aider à renforcer leurs organisations. (Rejoignez-nous sur **www.wiego.org** et **www.idwfed.org** pour en savoir plus.)

Depuis plus d´une décennie, les travailleuses domestiques du monde entier s'emploient à bâtir leur organisation internationale et bénéficient du soutien des alliés comme les syndicats nationaux, les organisations syndicales internationales, en particulier l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), et des organisations de soutien comme WIEGO. Nous avons tous entendu parler des problèmes des travailleuses domestiques de nos pays respectifs. Travaillant ensemble pour tenter de mieux protéger les travailleuses domestiques, nous avons élaboré des stratégies.

Une importante stratégie consistait à faire pression sur l'Organisation internationale du Travail, ou l'OIT, comme on l'appelle. L'OIT est composée de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'employeurs de presque tous les pays du monde, et l'un de ses principaux objectifs est de négocier et d'adopter des **conventions et des recommandations.** C'est-à-dire, des normes internationales qui établissent les droits des travailleuses et travailleurs et que tous les pays peuvent approuver, puis adopter des lois nationales pour traduire ces droits dans la réalité des faits. Nous avons voulu que l'OIT adopte une **convention** spéciale qui protégerait les travailleuses domestiques.

La partie était loin d'être gagnée. En 2010 et 2011, les travailleuses domestiques et leurs organisateurs, avec le soutien notamment de l'UITA et de WIEGO, ont participé à la Conférence de l'OIT. Là, nous avons eu le soutien de représentants de différents pays et, finalement, nous y sommes parvenus. L'OIT a adopté la Convention 189, la Convention sur les travailleuses domestiques, ou la **C189** en abrégé.

Cette Convention est maintenant une partie gagnée ! Commence alors le vrai travail qui consiste à faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques.

WIEGO et la FITD ont fait équipe pour élaborer cette trousse d'outils afin de soutenir les affiliées de la FITD dans leurs efforts de traduire la C189 dans les faits pour les travailleuses domestiques. Après avoir préparé cette trousse d'outils, nous avons tenu un atelier au Kenya, auquel ont participé les affiliées de la FITD de 21 pays africains. Pendant l´atelier, nous leur avons demandé de nous dire comment améliorer la trousse d'outils. Nous espérons qu'elle vous aidera à bâtir vos campagnes, à sensibiliser le gouvernement et à organiser les travailleuses les amenant à comprendre et à promouvoir la C189. La présente trousse d'outils se compose de cinq sections :

SECTION 1 : La Convention 189 de l'OIT – De quoi s'agit-il ?

SECTION 2 : Qu'est-ce que la ratification et pourquoi est-elle importante ?

SECTION 3 : Comment faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques ?

SECTION 4 : Modèle de contrat de travail

SECTION 5 : Autres matériaux de référence pratiques

Sens de certains mots et phrases utilisés dans ce document

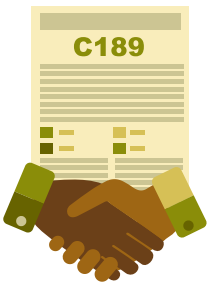
ENFANT
Une personne âgée de moins de 18 ans.

TRAVAILLEUR/TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE
Une personne qui travaille au domicile d'autrui contre rémunération.

EMPLOYEUR
La personne pour laquelle travaille la travailleuse domestique.

OIT
L'Organisation internationale du Travail est une organisation internationale qui fait partie des Nations Unies. Elle a été fondée en 1919 et a son siège à Genève, en Suisse. L´OIT réunit les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de 187 pays membres différents. Ensemble, ils établissent des normes du travail que les pays membres devraient suivre. Pour vérifier si votre pays y fait partie de l´OIT.
http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm

CONVENTION DE L'OIT
Réunis à l'OIT, les représentants des travailleurs, des gouvernements et des employeurs élaborent des accords appelés conventions. Les conventions servent de normes internationales du travail que les pays membres sont encouragés à ratifier (adopter) dans leur propre pays.



PAYS MEMBRE
Un pays qui adhère à l'OIT.

TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE MIGRANTE
Une travailleuse originaire d'un pays (pays d'origine) qui travaille dans un autre pays (pays d'accueil).

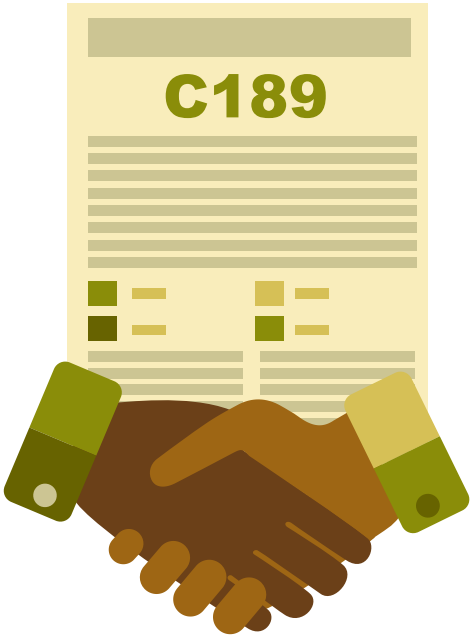
PARTENAIRES SOCIAUX
Ce sont des organisations d'employeurs et de travailleurs et (le cas échéant) des organisations de travailleuses domestiques et d'employeurs de travailleuses domestiques.

NATIONS UNIES
Une organisation internationale créée en 1945, qui compte 193 pays membres, qui s'emploie à maintenir la paix et la sécurité internationales. L'OIT fait partie des Nations Unies.

ORGANISATION DES TRAVAILLEURS
Un syndicat ou une association qui organise les travailleuses domestiques.

Section 1 :

La Convention 189 de l'OIT – De quoi s'agit-il ?



En 2011, l'OIT a adopté la C189 qui renferme un ensemble minimal de normes du travail visant à promouvoir le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Si un pays la ratifie, il s'engage à relever les normes du travail à celles énoncées dans C189. L'OIT recommande que les pays ratifient la C189 et en font un texte de loi ou s'en inspirent pour adapter leurs lois existantes.

Lorsqu'elle a adopté la C189, l'OIT a également adopté une recommandation sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Une recommandation de l'OIT est un ensemble de lignes directrices visant à aider les pays à façonner leur législation du travail. À la différence des conventions, les recommandations n'ont pas besoin d'être ratifiées et ne sont pas contraignantes à l'endroit des pays membres. La Recommandation 201 (ou R201) guide les pays membres leur indiquant comment aligner leurs lois et leurs politiques du travail sur la C189.

Vous pouvez utiliser la R201 pour expliquer ce que votre gouvernement doit faire pour donner pleinement effet à des parties spécifiques de la C189. Cherchez les bulles comme celle-ci, qui expliquent différentes façons d'aborder le même problème.

Définition

CONVENTION DE L'OIT : Les représentants d'employeurs, de travailleurs et de gouvernements se retrouvant à la Conférence internationale du Travail (CIT), qui se tient en juin chaque année. Ensemble, les représentants rédigent des accords dont certaines sont appelées conventions. Une convention est un type d'accord particulier qui établit les normes internationales du travail. Par la suite, les pays membres de l'OIT peuvent décider s'ils vont la ratifier et la faire appliquer dans leur propre pays. Souvent, il faut beaucoup de campagnes de la part des travailleurs pour que leur pays la ratifie.

En ratifiant une convention, les pays signataires s'engagent à faire un certain nombre de choses. L'OIT dispose de mécanismes permettant de vérifier si les pays font ce qu'ils se sont engagés à faire pour donner effet à chaque convention qu'ils ont ratifiée. L'OIT indique régulièrement aux pays membres où les conventions ratifiées ne sont pas respectées et ce qu'ils devraient faire pour rapprocher leur législation nationale de ces conventions.

À qui s'applique la C189 ?

La C189 s'applique à tous les travailleuses domestiques :

- Qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel ;
- Qu'elles vivent chez l'employeur, le ménage où elles sont rémunérées, ou qu'elles habitent ailleurs et se rendent au travail ;
- Qu'elles travaillent dans le pays où elles vivent ou comme travailleuses domestiques migrantes ;
- Qu'elles travaillent pour un ménage ou plusieurs ménages.

Les pays membres peuvent exclure certaines catégories de travailleuses après consultation des partenaires sociaux dans leur propre pays.

Que sont les normes minimales énoncées par la C189 ?

Chaque pays membre doit s'assurer que les travailleurs domestiques jouissent des garanties suivantes :

a) Droits fondamentaux
b) Contrat de travail écrit
c) Conditions de travail de base
d) Sécurité et santé au travail
e) Sécurité sociale
f) Porter plainte contre l'employeur

Chaque pays membre doit s'assurer que :

g) Les travailleuses domestiques migrantes sont protégées
h) Les agences d'emploi sont réglementées

a) Que sont les droits fondamentaux énoncés par la C189 ?

- Les travailleuses domestiques ont le droit d'être traitées avec équité et de jouir des conditions de travail décentes (art. 6).
- Les travailleuses domestiques ont le droit de :
  - se joindre à l'organisation qui, à leur avis, les représente le mieux, ou en former une, s'il n'y en a pas (liberté d'association) ; et
  - négocier avec leur employeur (art. 3(2)(a), art. 3(3)).
- Aucun enfant de moins de 15 ans ne devrait travailler comme domestique. Tout enfant domestique qui a dépassé l'âge minimum devrait avoir la possibilité de terminer la scolarité obligatoire et de poursuivre ses études ou de suivre une formation professionnelle (art. 3(2)(c), art. 4).

Les pays membres devraient :

- S'assurer que toutes les lois et procédures facilitent aux travailleuses et travailleurs domestiques la création de leur propre organisation ou l'adhésion à des organisations de leur choix.
- Envisager le soutien des organisations de travailleuses et travailleurs domestiques pour les renforcer.

Les pays membres devraient :

- S'assurer que les enfants ne font pas de travaux domestiques qui nuisent à leur santé, à leur sécurité et à leur moralité ;
- Protéger les enfants travailleurs domestiques âgés de plus de 15 ans en limitant leurs heures de travail, en leur interdisant le travail de nuit et en limitant le travail très exigeant ;
- Contrôler les conditions de travail et de vie des enfants.

- Personne ne devrait être obligée d´ être travailleuse domestique (art. 3(2)(b)).
- Aucune travailleuse domestique ne devrait faire l'objet de discrimination au travail (art. 3(2)(d)).
- Tout pays membre doit :
  - Protéger les travailleuses domestiques contre l'abus, le harcèlement et la violence (art. 5).
  - S'assurer que les travailleuses peuvent négocier avec l'employeur si elles habitent la maison de l'employeur ou à l'extérieur du domicile où elles travaillent (art. 9(a)).
  - S'assurer que les travailleuses peuvent garder sur eux leurs documents de voyage et leur pièce d'identité (art. 9(c)).
  - S'assurer que les **travailleuses domestiques résidantes :**
    i. profitent de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée (art. 6) ;
    ii. ne sont pas obligées de rester dans le ménage alors qu'elles sont en période de repos ou de congé (art. 9(b)) ;
    iii. sont protégées contre les lois qui réglementent les heures de disponibilité (les tranches horaires pendant lesquelles l'employeur veut qu'elles soient de garde au cas où il aurait besoin d'eux) (art. 10(3)).

Les pays membres devraient :

- Établir des règles pour protéger les renseignements médicaux des travailleuses domestiques et protéger à ceux qui doivent subir des examens médicaux à des fins d'emploi.
- Protéger les travailleuses contre l'obligation de subir un test de dépistage du VIH ou de grossesse ou d'informer l'employeur de leur statut sérologique ou de leur grossesse.

Les pays membres devraient :

- Mettre en place des mécanismes de plainte et fournir un abri temporaire ainsi que des soins de santé pour aider les travailleuses domestiques qui ont été abusées, harcelées ou maltraitées.

b) Que sont leurs droits à un contrat de travaiL :

Tout employeur devrait donner aux travailleuses domestiques, respectivement, des détails clairs et compréhensibles sur le contrat et les conditions de travail (art. 7) :

- le nom de l'employeur, l'adresse domiciliaire et (si elle est différente) l'adresse professionnelle ;
- la date de début et (s'il s'agit d'une période déterminée) la durée du contrat ;
- le type de travail qu'elles vont faire ;
- leur salaire et la fréquence des versements ;
- les heures normales de travail ;
- leur période de repos journalière et hebdomadaire ;
- le nombre de jours de leur congé annuel ;
- la façon d'interrompre le contrat par l'employeur et la travailleuse domestique, y compris les délais de préavis ;
- la période d'essai ;
- la nourriture et l'hébergement que leur donnera l'employeur, si elles vivent dans le ménage où elles travaillent ;
- les conditions de retour à leur pays d'origine à la fin de leur contrat (rapatriement).

Les pays membres doivent élaborer un modèle de contrat de travail et le mettre à la disposition du public.

Dans la mesure du possible, l'employeur doit donner un contrat écrit à la travailleuse (art. 7).

c) À quelles conditions de travail de base les travailleuses domestiques ont-elles droit ?

Tout pays membre doit s'assurer que :

- leurs heures de travail normales, la rémunération du surtemps, leurs périodes de repos journalier et hebdomadaire et leurs congés annuels payés se comparent à ceux des travailleurs dans leur pays (art. 10(1)) ;
- les travailleuses bénéficient chaque semaine d'au moins 24 heures de repos (une journée complète) (art. 10(2)) ;
- le salaire minimum, s'il existe dans leur pays, doit s'appliquer aux travailleuses domestiques (art. 11) ;
- les travailleuses touchent leur salaire en espèces au moins une fois par mois ou, si elles sont d'accord, leur employeur peut les payer par chèque ou dépôt direct sur leur compte bancaire (art.12(1)).

Les pays membres devraient guider les employeurs et les travailleuses en ce qui a trait à l'enregistrement correct des heures de travail, des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité.

Les parties devraient pouvoir s'entendre sur le jour de repos hebdomadaire, compte tenu des besoins culturels, sociaux et religieux des travailleuses domestiques.

Les employeurs devant aux travailleuses domestiques une fiche de paie expliquant le salaire total qui leur est dû et, les cas échéant, les retenues sur le salaire.

- Si elles sont payées en nature (vêtements, nourriture et autre), le pays membre doit s'assurer que :
  - ces éléments en nature ne constituent qu'une petite partie de ce que l'employeur leur verse ;
  - la valeur du paiement en nature est juste et raisonnable ; et
  - le paiement en nature leur est utile (art. 12(2)).

La rémunération totale des travailleuses (en espèces et en nature) doit être prise en compte dans le calcul des cotisations et prestations de sécurité sociale.

d) Et qu'en est-il de la santé et sécurité au travail ?

- Les travailleuses domestiques ont le droit à un lieu de travail sûr et sain (art. 13).
- Leur employeur doit s'assurer qu'elles sont protégées au travail, par exemple, en leur expliquant comment utiliser correctement l'équipement et les outils et en leur fournissant des gants de nettoyage (art. 13).

Les pays membres devraient :

- Développer les moyens d'inspecter le lieu de travail et punir les employeurs qui violent les lois sur la santé et la sécurité.
- Conseiller et informer les travailleuses domestiques sur la santé et la sécurité au travail.

e) Et qu'en-est-il de la sécurité sociale ?

- Les employées domestiques ont droit à une pension de vieillesse et d'invalidité. Elles devraient aussi bénéficier d'allocations lorsqu'elles sont en congé de maternité et de prestations de chômage lorsqu'elles perdent leur emploi comme les autres travailleurs (art. 14(1)).
- Il se peut que leur gouvernement ne puisse leur donner ces droits immédiatement, mais il doit le faire au fil du temps (art. 14(2)).

Les pays membres devraient :

- Faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris à l'endroit des travailleuses qui ont plus d'un employeur.
- Concerter avec d'autres pays pour s'assurer que les travailleuses domestiques qui ont droit à des prestations dans un pays peuvent les réclamer dans le pays où ils vivent.

f) Elles ont le droit de porter plainte contre leur employeur

Les pays membres devraient :

- Faciliter aux travailleuses domestiques la possibilité de porter plainte contre leur employeur ou s'adresser aux tribunaux s'il y a un différend à régler (art. 16).
- S'assurer que leur employeur se conforme à ces lois en inspectant les lieux de travail (art. 17).

Il devrait y avoir des règles pour permettre aux inspecteurs d'entrer dans le lieu de travail domestique tout en respectant la vie privée de l'employeur.

- Les pays peuvent mettre en service, à l'échelle nationale, une ligne d'assistance téléphonique multilingue pour venir en aide aux travailleuses qui en ont besoin.
- Les pays peuvent mettre de côté des fonds pour couvrir les frais juridiques des travailleuses.
- Les travailleuses domestiques migrants doivent pouvoir poursuivre une affaire ou une plainte après leur retour à leur pays d'origine.

Tout pays membre doit également :

g) Protéger les travailleuses domestiques migrantes en s'assurant que :

- les travailleuses domestiques disposent d'un contrat écrit ou d'une offre d'emploi écrite avant de se rendre au pays hôte où elles vont travailler (art. 8(1)) ;
- leur contrat indique comment elles vont rentrer à leur pays d'origine à la fin du contrat (art. 8(4)) ; et
- leur pays d'origine et le pays où elles travaillent (pays hôte) se concertent pour les protéger (art. 8(3)).

Avant de partir, les travailleuses devraient être informés de leurs droits et recours dans le pays d'accueil.

Il devrait y avoir des règles claires quant à la date où les travailleuses domestiques auront ce droit.

h) Réglementer les agences d'emploi privées, c'est-à-dire :

- en établissant les règles que doivent suivre les agences de placement (art. 15(a)) ;
- en enquêtant sur les plaintes des travailleuses contre ces agences (art. 15(b)) ;
- en les protégeant contre les agences qui maltraitent les travailleurs (art. 15(c)) ;
- en collaborant avec d'autres pays pour réglementer les agences qui aident les travailleuses domestiques migrantes à trouver un emploi (art. 15(d));
- en veillant à ce que les agences ne déduisent aucuns frais de la rémunération des travailleuses (art. 15(e)).

Section 2 :

Qu'est-ce que la ratification et pourquoi est-elle importante ?

La C189 sonne bien à l'oreille, n'est-ce pas ? Elle établit des droits exécutoires pour les travailleuses domestiques et promeut le travail décent au niveau des pays. La ratification de la C189 est le meilleur moyen d'amener les pays signataires à la mettre en œuvre, à s'engager à faire qu'elle dit. Dans cette section, nous expliquons ce que signifie ratifier une convention, ce qui se produit lorsqu'un pays le fait. Nous expliquons aussi pourquoi il est important que la C189 soit ratifiée.

Que signifie la ratification d'une convention ?

Un pays membre ratifie une convention lorsque ses législateurs (au Parlement ou au Sénat) donnant effet à ses dispositions. Un pays qui a ratifié une convention doit adopter des lois, prendre des règlements et signer des accords pertinents, pour confirmer que le pays fera ce que dit la convention. Pour que la C189 devienne réalité, un pays membre doit :

- Consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs.
- Tenir compte de la nature particulière du travail domestique.
- S'assurer que les travailleuses domestiques sont traitées de la même manière ou pas moins favorablement que les autres travailleurs.

Dans les deux ans suivant la ratification de la C189, tout pays membre doit faire rapport à l'OIT des progrès accomplis dans l'application de ses dispositions. Par la suite, il doit en faire rapport tous les cinq ans. L'OIT avise régulièrement les pays membres de leurs insuffisances à l'égard des conventions qu'ils ont ratifiées et de ce qu'ils devraient faire pour rapprocher leurs législations nationales des conventions.

Les organisations de travailleuses et travailleurs ont un rôle important à jouer dans le processus de rapport. Le gouvernement doit communiquer son rapport aux organisations de travailleurs avant de l'envoyer à l'OIT. Les organisations de travailleurs peuvent alors le commenter et signaler les domaines où ils ne sont pas d'accord ou les lacunes. Les fédérations d'organisations de travailleurs peuvent rédiger leurs propres rapports et les soumettre à l'OIT. Un syndicat de travailleuse domestiques inscrit peut également soumettre son propre rapport directement à l'OIT.

Pourquoi est-il important que la C189 soit ratifiée ?

La C189 protège les droits des travailleuses domestiques :

1. Le droit de s'organiser : La liberté d'association et la négociation collective sont au cœur de la C189. Lorsqu'un pays ratifie et applique la C189, il établit une base juridique (par exemple, en leur donnant le droit de s'organiser) ce qui permet aux organisations de travailleurs d'appuyer les travailleuses et travailleurs domestiques.

2. Au-delà des droits des organisations de travailleurs : La C189 couvre également les droits fondamentaux de la personne, la réglementation des agences de recrutement et l'égalité de traitement des travailleuses domestiques migrantes.

3. Protection des travailleuses domestiques migrantes : La ratification de C189 permet aux pays d'origine de protéger les droits de leurs travailleuses à l'étranger. En fait, elle permet à différents pays d'aligner leur législation du travail et aide les pays d'origine ainsi que les pays d'accueil de travailler ensemble pour préserver les droits des travailleuses domestiques migrants.

4. Inclusion : Les travailleuses domestiques ne sont pas pleinement protégées par la loi dans la plupart des pays et, parce qu'elles sont isolées, risquent d'être exploitées et abusées. La C189 vise à étendre la protection juridique aux travailleuses domestiques.

5. Consécration ou préservation des droits : Les gouvernements changent et souvent les lois changent avec eux. En revanche, les conventions lient les pays qui les ratifient, même si le gouvernement change. De ce fait, la ratification de la C189 pourrait empêcher un nouveau gouvernement d'abaisser les normes relatives aux conditions de travail des travailleuses domestiques.

6. Promotion de la responsabilisation : Les organisations de travailleuses et travailleurs peuvent se fonder sur la C189 pour dénoncer les abus et l'exploitation des travailleuses domestiques et se prévaloir du système de l'OIT pour suivre les progrès du pays.

Section 3 :

Comment faire de la C189 une réalité pour les travailleuses domestiques ?

Nous avons examiné en quoi il est important de ratifier la C189. Dans cette section, nous allons voir comment certaines parties de la C189 peuvent devenir, pour les travailleuses domestiques, une réalité sur le lieu de travail. Nous examinons les trois étapes suivantes :

ÉTAPE 1 : Vérifiez si votre pays a ratifié la C189.

ÉTAPE 2 : Utilisez la liste de contrôle pour relever les lacunes de vos lois.

ÉTAPE 3 : Faites mieux connaître les besoins des travailleuses et la C189.

Étape 1 : Vérifiez si votre pays a ratifié la C189

En août 2018, 25 pays avaient ratifié la C189 et le Congrès péruvien avait accepté de la ratifier. Ces pays sont maintenant censés consulter les partenaires sociaux, dont vous-même, et adopter des lois, des règlements et des accords pour donner effet à la C189.

Si votre pays l'a ratifiée, cela signifie que vous pouvez faire campagne pour que votre pays la mette en œuvre, concrètement, dans la réalité des faits. Et rappelez-vous que le système de l'OIT entre également en jeu et exige que votre pays rende compte à l'OIT de ses progrès dans la mise en œuvre.

Votre pays figure-t-il au tableau 1 ci-dessous ?

Tableau 1 : Pays ayant ratifié la C189 en date d'avril 2018

AFRIQUE
Afrique du Sud
Guinée
Île Maurice

ASIE
Philippines

EUROPE
Allemagne
Belgique
Finlande
Irlande
Italie
Portugal
Suisse

AMÉRIQUE DU NORD
Costa Rica
Jamaïque
Nicaragua
Panama
République dominicaine

AMÉRIQUE DU SUD
Argentine
Brésil
Bolivie
Chili
Colombie
Équateur
Guyane
Paraguay
Uruguay

Pour une liste actuelle des pays qui ont ratifié la C189, rendez-vous sur ***https ://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460***

Si votre pays ne figure pas sur la liste ci-dessus, il est probable qu'il n'a pas ratifié la Convention, et vous devez le vérifier au tableau 2 ci-dessous. Ce tableau comprend un certain nombre de pays qui ne l'ont pas ratifiée mais qui ont adopté des lois accordant une certaine protection aux travailleurs domestiques. Certains ont adopté ou modifié des lois pour s'assurer que leur pays se conforme à la C189, même s'ils ne l'ont pas encore formellement ratifiée.

Consultez le tableau 2 ci-dessous pour voir si votre pays est dans cette catégorie.

Tableau 2 : Pays qui, depuis l'adoption de la C189, ont adopté des lois et des politiques pour protéger les travailleuses domestiques

AFRIQUE	EUROPE	ASIE
Cap-Vert	Espagne	Arabie saoudite
Kenya	**AMÉRIQUE DU NORD**	Bahreïn
Mauritanie	El Salvador	Bangladesh
Maroc	États-Unis d'Amérique	Inde
Namibie	**AMÉRIQUE DU SUD**	Jordanie
Ouganda	Venezuela	Koweït
Tanzanie		Népal
Zambie		Pakistan
		Singapour
		Thaïlande
		Vietnam

Étape 2 : Utilisez la liste de contrôle pour relever les lacunes de vos lois

Maintenant que vous savez de quel côté se situe votre pays, vous pouvez mettre à profit la liste de contrôle (Tableau 3 ci-dessous), que votre pays ait ou non ratifié la C189.

- **Si votre pays n'a pas ratifié la C189, il faudra néanmoins l'utiliser comme suit :**
  - Lorsque vous demandez ou faites une analyse des lacunes dans l'optique de la C189, c'est-à-dire lorsque vous cherchez à déterminer quels domaines de votre législation du travail sont conformes ou non à la C189.
  - Lorsqu'il s'avère que les représentants du gouvernement et les législateurs méconnaissent la C189 ou ses dispositions particulières, vous pouvez utiliser la liste de contrôle pour cerner les lacunes en matière de sensibilisation dans votre pays.
  - Lorsque vous envisagez une action éducative visant à responsabiliser les membres de l'organisation et à renforcer celle-ci. Vous pouvez utiliser la C189 comme outil éducatif auprès des travailleuses domestiques pour identifier où se situent les écarts entre les lois de votre pays et la C189.
- **Si votre pays a ratifié la C189, il faudra l'utiliser comme suit :**
  - Sensibiliser les responsables gouvernementaux à la C189 et à son contenu afin que le gouvernement puisse mieux protéger les travailleuses domestiques.
  - Lorsque vous commentez les rapports du gouvernement ou envoyez des informations à l'OIT.
  - Lorsque vous envisagez une action éducative visant à responsabiliser les membres de l'organisation et à renforcer celle-ci, vous pouvez l'utiliser comme outil d´éducation et sensibilisation des aux travailleuses domestiques d´où se situent les écarts entre les lois de votre pays et le C189.

Tableau 3 : Liste de contrôle de la C189

	OUI	NON	COMMENTAIRES
a) Y a-t-il des mesures (lois, politiques et pratiques) qui protègent les droits fondamentaux des travailleuses domestiques ?			
• Qui exigent que les employeurs traitent les travailleuses domestiques avec équité et leur assurent des conditions de travail décentes (art. 6) ?			
• Qui protègent les travailleuses domestiques lorsqu'elles forment ou adhèrent à une organisation et/ou négocient avec leur employeur (art. 3(2)(a), art. 3(3)) ?			
• Qui empêchent aux enfants de travailler dans le secteur domestique avant la fin de leur scolarité (art. 3(2)(c), art. 4) ?			
• Qui protègent les gens contre le fait d'être forcés de travailler comme domestiques (art. 3(2)(b)) ?			
• Qui protègent les travailleuses domestiques contre la discrimination au travail (art. 3(2)(d)) ?			
• Que protègent les travailleuses domestiques contre l'abus, le harcèlement et la violence (art. 5) ?			
• Qui protègent le droit des travailleuses domestiques de choisir de vivre chez l'employeur ou ailleurs (art. 9(a)) ?			
• Qui protègent les travailleuses domestiques résidantes en ce qui concerne la vie privée, les heures de disponibilité et le droit de quitter le foyer lorsqu'elles sont en congé (art. 6, 9(b) et 10(3)) ?			
• Qui protègent le droit des travailleuses domestiques de garder leurs documents d'identité (art. 9(c)) ?			

	OUI	NON	COMMENTAIRES
b) Votre loi garantit-elle que les travailleuses domestiques bénéficient d'un contrat de travail ?			
• La loi oblige-t-elle les employeurs à expliquer les détails des contrats de la travailleuse domestique et à fournir un contrat écrit dans la mesure du possible ? Le contrat devrait couvrir, entre autres, la durée du contrat, le type de travail à effectuer, le salaire, les heures de travail, les périodes de repos et les congés (art. 7).			
c) Votre loi couvre-t-elle les conditions de travail de base des travailleuses domestiques en veillant aux conditions suivantes ?			
• Elle traite les travailleuses domestiques au même titre que les autres travailleurs en ce qui concerne les heures de travail normales, la rémunération des heures supplémentaires, les périodes de repos et les congés payés (art. 10(1)).			
• Elle assure aux travailleuses domestiques le salaire minimum national (le cas échéant) (art. 11).			
• Elle garantit aux travailleuses un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures (art. 10(2)).			
• Elle s'assure que les travailleuses sont payées au moins une fois par mois, en espèces ou (si elles sont d'accord) par chèque ou dépôt bancaire (art. 12(1)).			
• Elle protège les travailleuses dont le salaire est payé, en partie, en nature (art. 12(2)).			
d) Y a-t-il des mesures qui protègent la santé et la sécurité des travailleuses domestiques au travail (art. 13) ?			
e) Y a-t-il des mesures visant à inclure les travailleuses domestiques dans les régimes de sécurité sociale (p. ex., les pensions, les prestations de maternité et d'invalidité) (art. 14) ?			

	OUI	NON	COMMENTAIRES
f) Les travailleuses domestiques ont-elles le droit de porter plainte contre leur employeur ?			
• Est-il facile pour les travailleuses domestiques de porter plainte ou de recourir au tribunal pour régler un différend (art 17(1) ?			
• Les inspecteurs du travail font-ils le contrôle des ménages privés pour s'assurer que les employeurs se conforment aux lois (art. 17) ?			
g) Votre pays protège-t-il les travailleuses domestiques migrantes ?			
• Les travailleuses migrantes doivent-elles avoir un contrat de travail avant qu'elles ne quittent leur pays (art. 8(1)) ?			
• Votre gouvernement est-il tenu de travailler avec d'autres pays pour protéger les travailleuses domestiques (art. 8(4)) ?			
h) Votre loi réglemente-t-elle les agences d'emploi qui placent les travailleuses domestiques ?			
• Le gouvernement est-il tenu d'établir les règles que doivent suivre les agences de placement (art. 15(a)) ?			
• Le gouvernement est-il tenu d'enquêter sur les plaintes contre les agences d'emploi (art. 15(b)) ?			
• Protège-t-il les travailleuses contre les agences qui les traitent mal (art. 15(c)) ?			
• Les gouvernements doivent-ils collaborer avec d'autres pays pour réglementer les agences lorsque cela est nécessaire (art. 15(d)) ?			
• Est-il interdit aux agences de déduire de frais des salaires des travailleuses domestiques (art. 15(e)) ?			

Étape 3 : Faites mieux connaître les besoins des travailleuses et la C189

Dans cette section, partant d'exemples concrets, ceux des pays qui ont aligné leurs lois et pratiques sur la C189, nous examinons le rôle que les organisations de travailleuses et travailleurs ont joué dans le processus. Nous exposons également des stratégies à l'intention des organisations dans les pays qui ont déjà ratifié la C189 et qui ne l'ont pas encore faite. Pour terminer, nous examinons les stratégies que toutes les organisations de travailleurs devraient adopter, que leur pays ait ou non ratifié la C189.

Si votre pays a déjà ratifié la C189

Félicitations pour cette victoire ! Rappelez-vous, toutefois, que le travail n'est pas terminé, la lutte continue. Partant du tableau 3 que vous avez rempli, relevez les parties de la C189 qui ne figurent pas dans la législation en vigueur. L'intérêt de ce relevé réside dans le fait que tous les membres de votre organisation finiront par mieux s'informer sur la C189 et sur les dispositions de vos lois nationales.

Voici par quels moyens d'autres organisations de travailleuses domestiques ont pu obtenir les droits énoncés dans la C189 :

1. **Faire campagne pour que le gouvernement** accorde aux travailleuses domestiques les droits et les protections prévus dans la C189. Dans certains cas, les travailleuses domestiques ont exigé une réforme exhaustive pour régler toutes les questions les concernant. Dans d'autres cas, les organisations de travailleuses et travailleurs ont participé à des réformes visant une ou plusieurs questions afin de s'assurer que les droits des travailleuses domestiques sont mieux protégés et d'empêcher que la loi ne porte atteinte aux droits des travailleuses domestiques dans le domaine en question.

Exemple :

Le Syndicat national des employés de maison de Guinée (SYNEM-GUINÉE) et la fédération nationale ont participé au processus de révision du Code du travail guinéen qui ne contribue guère à protéger les employées de maison. Le nouveau Code du travail a été adopté un an avant que la Guinée ne ratifie la C189 en 2017 et donne plus de droits aux travailleuses domestiques. En 2018, le syndicat et la fédération ont élaboré une loi nationale sur le travail domestique, qui se rapproche de la C189. Le projet de loi s'inspire de la loi marocaine sur le travail domestique et réglemente des questions telles que les heures de travail, les congés annuels, les congés familiaux, les agences de placement et le travail des enfants. Le syndicat et la fédération prévoient de déposer le projet de loi à l'Assemblée nationale.

2. **Mobiliser les travailleuses autour de situations réelles qui mettent en évidence le sort des travailleuses domestiques** pour convaincre le gouvernement de faire des travailleuses domestiques une priorité et de s'assurer du soutien du public et des employeurs.

3. **Participer au processus de rapport de l'OIT :** Cela peut se faire en commentant le rapport du gouvernement ou en contribuant au rapport d'une fédération syndicale, ou en rédigeant son propre rapport (si votre syndicat est inscrit). Dans ce contexte, travaillez avec les fédérations syndicales dans votre pays, qui sont officiellement représentées à l'OIT, pour vous assurer de leur soutien.

4. **Accéder aux commentaires de l'OIT sur les progrès du gouvernement dans la mise en œuvre de la C189 :** Après que le gouvernement a eu présenté son rapport d'avancement relativement à la C189, la Commission d'experts de l'OIT le commente en indiquant les domaines où le gouvernement est à la traîne. La Commission d´experts lui demande également d'expliquer ce qu'il a fait pour régler certains problèmes. Les commentaires de la Commission d'experts ont beaucoup de poids et constituent un outil puissant que les syndicats peuvent utiliser lorsqu'ils demandent des comptes au gouvernement.

5. **Faire une représentation auprès de l'OIT en expliquant que le gouvernement ne répond à aucune des dispositions de la C189 :** L'OIT demandera alors au gouvernement de répondre à cette représentation. Si le gouvernement n'y répond pas ni ne donne une réponse satisfaisante, l'OIT peut publier la représentation et la réponse.

6. **Porter plainte contre les entraves à la liberté d'association, au droit d'organisation et à la négociation collective :** Une telle plainte relève de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et de la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective. Le Comité de la liberté syndicale de l'OIT examinera la plainte et rédigera un rapport exposant ses conclusions et recommandant la voie à suivre pour remédier à la situation.

Si votre pays n'a pas ratifié la C189

Il est permis d'espérer ! Voici des choses importantes à faire, à l'exemple de ce que certains pays ont fait, si votre pays n'a pas ratifié la C189.

1. **Cherchez à savoir pourquoi le gouvernement ne l'a pas ratifiée**

   i) Certains pays ne ratifient une convention qu'après avoir aligné leur législation nationale sur la convention en question. L'OIT peut demander à ces pays membres de faire rapport à ce sujet et d'expliquer pourquoi ils ne l'ont pas ratifiée. Ces pays peuvent ratifier la C189 plus tard, dans le cadre du processus d'application de la norme.

Exemple :

Le gouvernement de l'Ouganda s'est engagé à ratifier la C189. Mais, avant de le faire, le gouvernement a décidé d'aligner ses lois sur la Convention. Actuellement, le ministère du Travail s'emploie à réviser la loi sur la santé et la sécurité au travail, qui ne protège pas les travailleuses domestiques. Il élabore également une loi sur le salaire minimum, qui comprendra les travailleuses domestiques. D'autre part, le gouvernement se propose de modifier la loi sur la Caisse nationale de sécurité sociale (National Social Security Fund Act) afin d'étendre les prestations de sécurité sociale aux travailleurs qui en sont actuellement exclus. Le Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'alimentation, du tourisme, et des branches connexes d´Ouganda (UFHTAWU) participe au processus et exige que les lois révisées protègent les travailleuses domestiques.

ii) Certains pays peuvent décider de ne pas ratifier une convention particulière, mais pourraient néanmoins aligner leur législation sur la convention en question. Pour ces pays, la C189 offre des lignes directrices pour façonner les lois et les politiques.

Exemple :

Le gouvernement du Zimbabwe a décidé de ne pas ratifier la C189 pour le moment, mais s'est engagé à réformer le Règlement sur l'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques dans un souci de conformité à la C189. Le Syndicat zimbabwéen des travailleuses domestiques et assimilés collabore avec le ministère du Travail pour réglementer les travailleuses domestiques migrantes et assurer la protection sociale et la vie privée des travailleuses domestiques résidantes. Le syndicat et le gouvernement ont convenu de surveiller la conformité aux règlements après leur révision. Le gouvernement examinera à nouveau sa position sur la ratification.

iii) Certains pays ne la ratifient pas parce qu'ils s'inquiètent du fardeau et des coûts qu'entraient l'adhésion à la C189.

2. **Faites campagne pour s'assurer que le gouvernement met en œuvre et applique les lois en vigueur** qui couvrent les travailleuses domestiques, par exemple, en facilitant le respect de la loi par les employeurs ou augmentant le budget affecté aux inspections.

Exemple :

En 2013, le Bureau de l'ombudsman du Pérou a publié un rapport évaluant les efforts du gouvernement pour mettre en œuvre ses lois qui protègent les travailleuses domestiques. Son rapport met en avant les raisons pour lesquelles très peu de travailleuses domestiques sont inscrites en tant que bénéficiaires de la protection sociale. Au nombre de ces raisons figurent le manque de communication et de sensibilisation, les exigences d'inscription strictes et les procédures peu commodes. Certains organismes gouvernementaux et les autorités locales ont réagi en sensibilisant les employeurs en facilitant l'inscription des travailleuses par les employeurs. En 2016, les organisations des travailleuses domestiques ont fait campagne pour que le gouvernement mette en œuvre les recommandations du Bureau de l'ombudsman.

Stratégies à l'intention de toutes les organisations de travailleurs

Que votre gouvernement ait ou non ratifié la C189, votre organisation de travailleurs peut s'organiser et forger des relations et alliances avec divers acteurs. En voici quelques exemples :

1. **Collaboration avec les médias :** L'objet est de mieux faire connaître la contribution des travailleuses domestiques et leur situation afin de changer les attitudes à leur égard. Dans différents pays, les organisations ont su mettre à contribution la presse, la télévision et les programmes de radio, le théâtre, la musique, les films et les médias sociaux en faveur de leurs campagnes.

2. **Mobilisation, soutien et responsabilisation des travailleuses :** Cela permet de s'attaquer aux problèmes les concernant : en éduquant les travailleuses au sujet de leurs droits et en offrant une formation à des compétences essentielles, y compris les techniques de négociation, le soutien à l'emploi tel que des contrats de travail types. Ce travail concret contribue à traduire la C189 dans la réalité des faits des travailleuses domestiques.

Exemple :

En 2013, la FITD et le Syndicat des travailleurs dans le secteur de la protection, de l'hôtellerie et dans le service domestique (CHODAWU, en anglais) de Tanzanie, ont formé des travailleuses domestiques résidantes à leurs droits légaux, y compris les périodes de repos et les congés. Elles ont également appris à calculer leur temps de travail et leurs salaires à l'aide d'une feuille de temps.

3. **Sensibilisation des employeurs à leurs obligations envers les travailleuses domestiques :** Cette stratégie vise à les inciter à s'engager à respecter les droits des travailleuses domestiques et à se conformer à la C189.

Exemples :

La campagne *My Fair Home* de la FITD/OIT appelle les employeurs à s'engager par écrit à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleuses domestiques : salaire minimum au moins, garantie d'horaires de travail et de repos raisonnables, contrats de travail écrits, accès à des soins de santé décent et protection contre l'abus et le harcèlement.

(Pour en savoir plus, consultez le site idwfed.org/myfairhome)

Depuis sa création en 2011, le Syndicat national des employés de maison (SYNEM GUINÉE) travaille avec la fédération patronale qui a soutenu ses efforts dans la mise en œuvre de la C189. La Guinée n'a pas d'association patronale du secteur domestique, mais la plus grande fédération patronale représente les employeurs dans les discussions concernant ce secteur. Le SYNEM cible les employeurs dans ses campagnes de sensibilisation et invite la fédération patronale à ses ateliers de formation.

4. **Formation parajuriste de certains organisateurs/éducateurs** au sein de l'organisation. Les parajuristes, ainsi formés, peuvent appuyer les travailleuses dans leurs luttes quotidiennes et soutenir les leaders des organisations de travailleuses dans leur campagne en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la C189.

5. **Campagne pour que le gouvernement mette pleinement en œuvre les lois et politiques existantes** protégeant les travailleuses domestiques. Par exemple, cette campagne vise à faciliter la conformité des employeurs en préconisant des moyens commodes de verser des cotisations de retraite.

6. **Renforcement des relations avec les institutions engagées dans la réforme du droit.** Ces liens permettent de se tenir au courant des changements possibles (que proposent, par exemple, la commission parlementaire sur les questions de travail et la commission de réforme du droit) qui pourraient affecter les travailleuses domestiques).

7. **Travailler avec les fédérations syndicales nationales** dans la mesure où elles sont représentées à l'OIT et peuvent donc servir de point de contact concernant les conventions de l'OIT. Ces fédérations constituent également pour les organisations de travailleuses domestiques un pôle conseil sur les questions liées à l'application et à la mise en œuvre.

Exemple :

« Pour nous, au Libéria, le Syndicat des travailleuses domestiques, étant très jeune, a dû s'attacher à l'organisation mère parce qu'étant jeune bébé, on ne peut pas simplement commencer à se battre contre le gouvernement. On ne sera pas reconnu. Donc, nous sommes affiliés au Congrès du travail du Libéria et nous discutons de nos problèmes avec les responsables. Ils sont notre porte-parole, nous dialoguons avec eux et, agissant de concert avec nous, ils engagent le dialogue avec le gouvernement. »

Mathaline Cole, Syndicat des travailleuses domestiques du Libéria

8. **Travailler avec d'autres syndicats qui peuvent soutenir les travailleuses domestiques,** ou avec des syndicats dont les membres emploient des travailleuses domestiques. Ceci aide à renforcer les organisations de travailleuses domestiques et la solidarité avec les autres travailleurs.

9. **Travailler avec des syndicats dans d'autres pays** pour échanger des expériences et informations sur ce qu'ils ont fait pour promouvoir les droits des travailleuses domestiques. Outre ces échanges et les réunions qui peuvent en découler, les travailleuses doivent également essayer de mettre à profit la technologie et les médias sociaux, notamment les groupes WhatsApp, Facebook et le réseau de communication de la FITD.

Exemple :

Le réseau de communication de la FITD a été créé en 2014 dans le but d'unir les travailleuses domestiques du monde entier en leur offrant un lieu d'échanges (mises à jour, nouvelles, activités et ressources). Le réseau se veut également une source d'information sur les travailleuses domestiques. (Pour accéder au réseau, cliquez sur http://www.idwfed.org/en/campaigns/idwf-new-online-communication-network)

10. **Travailler avec les ministères et les autorités locales** dans la mesure où ces acteurs y sont disposés, ce travail favorisera les efforts visant à promouvoir la conformité à la C189 et à protéger les travailleuses (par exemple, la diffusion de vidéos promotionnelles dans les bureaux que fréquente le public, le fait de joindre aux factures d'électricité des brochures d'information aux employeurs, la prestation de cours aux enfants domestiques).

11. **Travailler avec les chefs de file locaux et communautaires ainsi que les groupes communautaires.**

Exemple :

En Ouganda, des ONG travaillent avec des groupes communautaires au sein des églises et les groupes de femmes pour identifier les enfants domestiques à risque de maltraitance. En Tanzanie, les organisations travaillent avec les agents de rue qui ont accès au domicile des gens et qui savent quels ménages emploient de jeunes travailleurs domestiques.

12. **Travailler avec la police pour la tenir informée** en la sensibilisant à la situation des travailleuses domestiques. Cette collaboration (à l'exemple du KUDHEIHA du Kenya) permettra à la police de venir en aide aux travailleuses domestiques qui signalent des abus à leur endroit.

13. **Faire appel à des avocats qui peuvent soutenir les travailleuses** en sollicitant des professionnels du droit d´aider les travailleuses domestiques à comprendre les documents juridiques et de participer aux processus de réforme du droit. Ces professionnels peuvent englober des centres de recherche à but non lucratif, des services d'aide juridique, des chercheurs universitaires, des centres de recherche ou des cabinets d'avocats qui font du travail bénévole. Le bureau local de l'OIT ou votre fédération syndicale peut vous recommander de bons avocats qui vous aideront. Qualités à rechercher chez un avocat ou auprès d'un centre de recherche ou cabinet d'avocats :

- Respecté par les organisations de travailleurs, les autorités et les employeurs.
- Compatissant à l'égard des pauvres et des personnes vulnérables de la société et déterminé à améliorer leur vie.
- Volonté de parler et d'écouter les travailleurs et les travailleuses, et non seulement leurs dirigeants.
- Sensible à la problématique hommes-femmes et capable d'encourager les travailleuses à s'exprimer.
- Capable d'expliquer clairement les choses aux travailleuses et de répondre patiemment aux questions.
- Respecte et tient à mettre à profit les connaissances et les points de vue des travailleuses.
- Offre un service bénévole ou disposé à facturer un tarif réduit.

Exemple :

Le Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques (SADSAWU) entretient une relation de longue date avec le projet Droit social (SLP) de l'Université du Western Cape. Ce projet a aidé le SADSAWU à se préparer à discuter de la C189 à l'OIT, à dialoguer avec le Parlement en ce qui a trait à la ratification et à élaborer des documents d'éducation des travailleuses et travailleurs. En 2016, le SADSAWU s'est associé à la Clinique du droit de l'Université de Wits pour engager des poursuites contre le gouvernement afin que les travailleuses domestiques bénéficient des droits au titre des lois sur l'indemnisation des travailleurs.

Sommaire : Pour faire de la C189 une réalité

ÉTAPE 1 : Vérifiez si votre pays a ratifié la C189

ÉTAPE 2 : Utilisez la liste de contrôle pour relever les lacunes de vos lois

Si votre pays n'a pas ratifié la C189, utilisez la liste de contrôle :

- Lorsque vous demandez ou effectuez une analyse des lacunes au regard de la C189.
- Pour cerner les lacunes en matière de sensibilisation à la C189 dans votre pays.
- Comme outil éducatif auprès des travailleuses domestiques.

Si votre pays a ratifié la C189, utilisez la liste de contrôle :

- Pour sensibiliser les responsables gouvernementaux à la C189.
- Lorsque vous commentez les rapports du gouvernement ou envoyez des informations à l'OIT.
- Comme outil d'éducation et de sensibilisation des travailleuses domestiques.

ÉTAPE 3 : Faites mieux connaître les besoins des travailleuses et la C189

Dans les pays qui ont ratifié la C189, les travailleuses domestiques peuvent :

- Faire campagne pour que le gouvernement accorde aux travailleuses domestiques les droits prévus dans la C189.
- Mobiliser les travailleurs autour des questions touchant les travailleuses domestiques.
- Participer au processus de rapport de l'OIT.
- Accéder aux commentaires de l'OIT sur les progrès de votre gouvernement dans la mise en œuvre de la C189.
- Faire une représentation auprès de l'OIT.
- Porter plainte contre les entraves à la liberté d'association, au droit d'organisation et à la négociation collective.

Dans les pays qui n'ont pas ratifié la C189, les travailleuses domestiques peuvent :

- Chercher à savoir pourquoi le gouvernement ne l'a pas fait.
- Faire campagne pour que le gouvernement mette en œuvre et applique les lois existante.

ÉTAPE 3 : *(suite)* Faites mieux connaître les besoins des travailleuses domestiques et la C189

Pour toutes les organisations de travailleuses :

- Montez des campagnes et profitez des médias pour mieux sensibiliser la population.
- Mobilisez, appuyez et responsabilisez les travailleuses les amenant à s'attaquer aux problèmes les concernant.
- Sensibilisez les employeurs à leurs obligations envers les travailleuses domestiques.
- Assurez à certains organisateurs/éducateurs une formation de parajuriste.
- Faites campagne pour que votre gouvernement applique pleinement les lois et politiques en vigueur.
- Forgez des relations stratégiques avec les alliés possibles, capables de soutenir votre travail, comme la fédération syndicale nationale, les organisations de travailleuses et travailleurs dans d'autres secteurs, les organisations de travailleuses domestiques dans d'autres pays, les institutions engagées dans la réforme des lois, par exemple, la Commission parlementaires sur le thème, la police, d'autres ministères, les municipalités et les chefs de file communautaires et des avocats.

Section 4 :

Modèle de contrat de travail

Conseils à l'intention des organisateurs et éducateurs des travailleuses domestiques

- Le contrat-type élaboré ci-après est censé guider les travailleuses et les employeurs vers un contrat clair couvrant les problèmes abordés dans la C189.
- Vous voudrez peut-être modifier certaines conditions au gré des réglementations nationales.
- Si votre pays a déjà élaboré un contrat-type, entamez auprès du ministère du Travail les démarches nécessaires pour le modifier de manière à couvrir toutes les rubriques traitées dans ce contrat modèle.
- Assurez-vous que le bureau ministériel compétent a des exemplaires du contrat-type à distribuer aux travailleuses domestiques et à l'employeur (par exemple, lors des inspections du domicile).
- Veuillez essayer de vous assurer que les travailleuses reçoivent un exemplaire du contrat ou que ses termes lui ont été expliqués dans une langue qu'elles comprennent.

Conseils à l'intention des employeurs et des travailleurs domestiques

1. Les clauses 1-13 couvrent les conditions contractuelles exigées par la C189. En clair, vous pouvez en faire une liste de contrôle de ce qui devrait entrer dans le contrat.
2. Supprimer les clauses qui ne vous concernent pas. Par exemple, si l'employé(e) de maison ne vient pas d'un autre pays, vous pourrez omettre la clause 13.
3. Les clauses facultatives sont également élaborées et, bien qu'elles ne soient pas couvertes par la C189, elles sont souhaitables si vous pouvez les faire accepter. La Recommandation 201 comprend un certain nombre de dispositions qui pourraient être reprises dans un contrat type (voir Annexe 1). Nous avons ajouté également des clauses facultatives que nous avons reprises des contrats types dans des pays du monde entier (voir Annexe 2).

4. Une feuille de temps et une fiche de paie modèle sont également fournis pour vous aider comme travailleuse à tenir des dossiers concernant votre temps de travail, la rémunération reçue et les retenues salariales (voir Annexe 3).

Contrat de travail relatif aux services domestiques

Introduction

L'employeur et l'employé(e) de maison acceptent de signer un contrat de travail domestique régi par les lois et/ou conventions collectives suivantes :

_____

_____

_____

_____

Parties au contrat

Parties au contrat

Nom de l'employeur : _____

No d'identification : _____

Téléphone : _____

Adresse postale : _____

_____

_____

_____

Nom de l'employé(e) : _____

No d'identification : _____

Téléphone : _____

Adresse : _____

_____

_____

_____

Date de naissance : _____

Nature du contrat

1 ***Intitulé du poste :*** _____

2 ***Type et durée du contrat***

L'employé(e) de maison est employé(e) sous un

☐ contrat à durée déterminée ☐ contrat à durée indéterminée

L'employé(e) de maison est employé(e) de _____ à _____ .

L'employé(e) de maison travaille

☐ à temps partiel ☐ à temps plein et pour _____ jours par semaine.

3 ***Période d'essai***

Les premiers _____ jours du contrat constitueront une période d'essa.

Le ménage et les tâches

4 ***Adresse du ménage***

L'employé(e) domestique doit travailler à l'adresse suivante : _____

_____

_____

_____

5 ***Les tâches de l'employé(e) de maison***

Les tâches de l'employé(e) de maison sont les suivantes :

☐ Ménage ☐ Événements spéciaux
☐ Soins des aînés/malades/handicapés ☐ Cuisine
☐ Voyages/vacances ☐ Soins des animaux de compagnie
☐ Lessive ☐ Garde d'enfants ☐ Jardinage ☐ Automobile

Salaire et versements

6 *Salaire*

L'employeur devra verser à l'employé(e) un salaire de _____ par _____.

L'employeur doit payer l'employé(e) domestique chaque

☐ semaine ☐ quinzaine ☐ mois

L'employeur doit donner à l'employé(e)

☐ en espèces ☐ par virement bancaire ☐ par chèque bancaire

Temps de travail

7 *Heures de travail et périodes de repos journalier*

L'employé(e) domestique doit travailler _____ heures par jour et _____ heures par semaine.

Le tableau ci-après indique les heures de début, de fin et de pause, chaque jour, de l'employé(e) de maison.

JOUR	HEURE DE DÉBUT	PAUSES	HEURE DE FIN
Dimanche			
Lundi			
Mardi			
Mercredi			
Jeudi			
Vendredi			
Samedi			

L'employé(e) de maison doit bénéficier d'une période de repos journalier d'au moins _____ heures.

8 *Périodes de repos hebdomadaire*

L'employé(e) de maison doit disposer d'au moins _____ d´heures de repos continu par semaine, et e jour de repos normal sera le _____.

Congés

9 ***Congés***

L'employé(e) a droit au congé suivant après une année de service :

_____ jours de congé annuel/vacances.

Les parties devront convenir de la date à laquelle commencera le congé annuel.

Conditions de logement

10 ***Hébergement***

L'employeur doit fournir à l'employé(e) de maison de logement.

☐ Oui ☐ No

11 ***Repas journaliers***

L'employeur doit fournir à l'employé(e) de maison _____ repas par jour.

Résiliation du contrat

12 ***Avis de cessation d'emploi***

L'employeur doit donner à l'employé(e) un avis de _____ jours/ _____ semaines/ _____ mois, en cas de résiliation d'emploi, ou lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

L'employé(e) de maison doit donner à l'employeur un avis de _____ jours/ _____ semaines/ _____ mois.

Aucun préavis n'est nécessaire pour résilier le contrat pour un motif valable, par exemple lorsque l'employé(e) de maison vole chez l'employeur ou lorsque l'employeur traite l'employé(e) de façon abusive.

13 ***Rapatriement à la résiliation du contrat***

À la fin de la relation de travail, l'employeur doit payer les frais de voyage de retour de l'employé(e) à son pays.

☐ Oui ☐ Non

Signature des parties

Signature de l'employé(e) : _____

Date et lieu : _____

Signature de l'employé(e) : _____

Date et lieu : _____

Signature du témoin : _____

Date et lieu : _____

Annexe 1 : Clauses facultatives tirées de la Recommandation 201

Selon la Recommandation 201, un contrat modèle devrait inclure des clauses complémentaires des clauses minimales requises par la C189.

1. Paiements en nature

L'employeur verse à l'employé(e) de maison jusqu'à _____ pour cent de son salaire en nature.

L'employeur doit donner à l'employé(e) (indiquer les articles et la quantité)

_____ d'une valeur de _____

_____ d'une valeur de _____

_____ d'une valeur de _____

2. Autres paiements (suppléments)

L'employeur doit verser à l'employé(e), en sus de son salaire de base, les suppléments suivants :

_____ par _____ pour _____

_____ par _____ pour _____

_____ par _____ pour _____

3. Surtemps (heures supplémentaires)

L'employeur devra rémunérer l'employé(e) de maison au taux de _____ par heure de travail supplémentaire.

4. En disponibilité

L'employeur devra rémunérer l'employé(e) de maison au taux de _____ pour chaque heure de disponibilité.

5. Retenues salariales

L'employeur peut déduire du salaire de l'employé(e) de maison le montant suivant :

_____ pour l'assurance maladie/aide médicale

_____ pour la sécurité sociale (assurance chômage/prestation de retraite)

_____ pour les appels téléphoniques personnels

L'employeur ne peut déduire de l'argent si l'employé(e) de maison casse un article.

6. Détails concernant l'hébergement

L'employeur doit fournir à l'employé(e) un logement décent et salubre qui répond aux exigences suivantes :

- Pièce verrouillable avec une clé
- Lit et matelas
- Électricité et chauffage
- Ventilation
- Eau potable
- Toilettes et sanitaires verrouillables

7. Autres formes de congés

L'employé(e) aura droit aux congés suivants après une année de service :

_____ jours de congé de maladie

_____ jours pour obligations familiales

_____ jours de congé d'études

_____ mois de congé de maternité dont _____ seront impayés

Annexe 2 : Clauses facultatives tirées de contrats modèles de divers pays

Nous avons également incorporé un certain nombre de dispositions que nous avons relevées de contrats de travail domestique types dans le monde entier. Bien que la C189 et la R201 n'exigent pas que les questions visées soient couvertes dans un contrat de travail, vous devriez envisager celles que vous voudriez inclure dans un contrat de travail type pour votre pays. Vous devriez également déterminer quelles clauses sont les plus importantes pour vous, en tant que travailleuse, et essayer d'en négocier avec votre employeur au fil du temps.

1. Modification des termes du contrat

Les parties conviennent de modifier les termes du contrat par écrit.

2. Augmentations salariales

L'employeur doit augmenter la rémunération de l'employé(e) de _____ après chaque année d'emploi.

3. Vêtements de travail

L'employeur doit fournir gratuitement à l'employé(e) des uniformes.

4. Santé et sécurité au travail

L'employeur doit :

- Fournir gratuitement des vêtements de travail et de l'équipement de protection.
- Leur apprendre à protéger leur santé et leur sécurité au travail (par exemple, leur montrer comment utiliser les machines et les produits chimiques).
- Immatriculer l'employé(e) aux fins d'assurance accident du travail ou maladies professionnelles si le pays a une telle loi.

5. Assistance en cas d'urgence

☐ L'employeur doit mettre à disposition une trousse de premiers soins.

☐ L'employeur doit fournir les coordonnées du poste de police et du service médical les plus proches.

☐ L'employeur doit fournir à l'employé(e) domestique les coordonnées d'urgence.

6. Voyage de l'employeur

☐ L'employeur doit donner à l'employé(e) un avis de _____ relativement à ses plans de voyage.

☐ Couvrir les dépenses liées aux déplacements de l'employé(e) avec l'employeur.

☐ Payer l'employé(e) même s'il ou elle ne voyage pas avec l'employeur.

7. Périodes de repos hebdomadaire

L'employé(e) domestique doit jouir d'au moins ____ heures de repos continu par semaine et le jour de repos normal sera le _____.

8. Jours fériés

L'employeur accordera à l'employé(e) un jour de congé payé les jours fériés nationaux/publics tombant un jour de travail normal.

L'employé(e) sera rémunéré(e) au taux de _____ par heure / par jour pour travailler un jour férié national/public.

9. Prestations à la cessation du contrat

L'employeur doit verser à l'employé(e) _____ lorsque le contrat est résilié.

10. Gratification (prime) annuelle

L'employeur doit verser à l'employé(e) une gratification annuelle (prime) équivalent _____ semaines/mois de salaire.

Annexe 3 : Feuille de temps et fiche de paie mensuels

FEUILLE DE TEMPS ET FICHE DE PAIE MENSUELS

De _____ à _____

Nom : _____

JOURS		HEURES DE TRAVAIL			HEURES TOTALES				SALAIRE			
Date	Jour	Début	Pauses	Fin	Par jour	Heures normales	Surtemps	Congés	Normales (heures x)	Surtemps (heures X)	Congés (heures X)	Total
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												
16.												
17.												
18.												
19.												
20.												
21.												

JOURS		HEURES DE TRAVAIL			HEURES TOTALES				SALAIRE			
Date	Jour	Début	Pauses	Fin	Par jour	Heures normales	Surtemps	Congés	Normales (heures x)	Surtemps (heures X)	Congés (heures X)	Total
22.												
23.												
24.												
25.												
26.												
27.												
28.												
29.												
30.												
31.												
								SALAIRE DE BAS TOTAL				
								Retenues 1 :				
								Retenues 2 :				
								Retenues 3 :				
								Moins le total des retenues :				
								SALAIRE NET				

_____ _____

PAYÉ (Signé par l'employeur) REÇU (signé par l'employé(e))

Date : _____ Date : _____

Lieu : _____ Lieu : _____

Section 5 :

Autres matériaux de référence pratiques

La lecture de ce livret sur C189 est recommandée si vous voulez être plus efficace dans l'organisation des travailleuses domestiques et leur assurer de meilleurs droits. Cette section fait état d'autres matériaux de référence que nous avons consultées en préparant ce manuel. Vous pouvez les lire pour vous aider à mieux faire connaître la C189 et à bâtir votre organisation.

Matériaux de référence concernant la C189

1. Mather, Celia. 2013. ***« Ensemble, nous avons réussi ! » Comment les travailleuses domestiques dans le monde, ont acquis leur statut et leurs droits internationaux.*** http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it!_French.pdf

2. International Domestic Workers' Federation. ***« The Conventional Wisdom: A documentary film on C189 »*** (disponible en anglais et espagnol) https://www.youtube.com/channel/UCtkpXyCkbQvoJmfOVyaSYeg

3. Bureau international du Travail. 2011. ***Convention 189 & Recommandation 201 en bref.*** Genève. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_170439/lang--en/index.htm

4. Bureau international du Travail. 2012. ***Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*** (disponible en anglais et espagnol). Genève. http://www.ilo.org/travail/areasofwork/domestic-workers/WCMS_173365/lang--en/index.htm

5. Bureau international du Travail. 2012. ***Un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques. Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention no 189 de l'OIT et organiser les travailleuses et travailleurs domestiques.*** Genève. https://www.ilo.org/actrav/info/fs/WCMS_189699/lang--fr/index.htm

6. International Trade Union Confederation, International Domestic Workers' Federation and International Labour Organization. 2013. ***Domestic Workers Unite: A Guide For Building Collective Power to Achieve Rights and Protections for Domestic Workers*** (disponible en anglais). https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-en-final_digital.pdf

Guides-ressources sur les efforts d'organisation

Assurez-vous de lire d'autres livrets que publie WIEGO et qui vous éclairent sur les efforts d'organisation des travailleurs. Le livret 1 ci-après parle de l'importance de faire de la recherche, en particulier sur les lois et règlements qui touchent aux travailleurs que vous organisez.

LIVRET 1 : ***Recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des regroupements démocratiques***
http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC1-Recrutement-francais.pdf

LIVRET 2 : ***Elaboration et maintien d´un regroupement démocratique pour les travailleurs de l´économie informelle***
http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC2-Elaboration-et-maintien-francais_0.pdf

LIVRET 3 : ***Gestion de problèmes quotidiens des travailleurs de l´économie informelle***
http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC3-Gestion-des-problemes-francais.pdf

LIVRET 4 : ***Négociations collectives pour les travailleurs de l´économie informelle***
http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC4-Negociations-collectives-francais.pdf

LIVRET 5 : ***Gestion de conflits entre les travailleurs de l´économie informelle et les autorités***
http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC5-Gestion-des-conflits-francais.pdf

LIVRET 6 : ***Mouvement collectif pour les travailleurs de l´économie informelle***
http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/ICC6-Mouvement-collectif-francais.pdf

Appendice :

Qu'est-ce que la R201 de l'OIT ?

- Une recommandation de l'OIT est un ensemble de lignes directrices visant à aider les pays à mettre en œuvre une convention.
- La Recommandation 201 (ou R201) guide les pays membres leur indiquant comment donner effet à la C189. Elle diffère de la C189 en ce sens qu'elle n'a pas à être ratifiée et n'est pas contraignant à l'égard des pays membres.

Vous pouvez utiliser la R201 pour expliquer ce que votre gouvernement doit faire pour donner pleinement effet à des parties spécifiques de la C189. Dans certains cas, elle explique différentes façons d'aborder le même problème.

Comme la C189, elle couvre les éléments suivants :

- Droits fondamentaux
- Un contrat de travail
- Conditions de travail de base
- Santé et sécurité au travail
- Protection sociale
- Mesures visant à protéger les travailleuses domestiques, en particulier les travailleuses domestiques migrantes
- Réglementation des agences d'emploi

La Recommandation 201 couvre également d'autres droits. Voici ce que dit la R201 :

a) Droits fondamentaux

Les pays membres devraient :

- S'assurer que toutes les lois et procédures facilitent aux travailleuses domestiques la création de leur propre organisation ou l'adhésion à des organisations de leur choix.
- Envisager le soutien des organisations de travailleuses domestiques pour les renforcer.
- Établir des règles pour protéger les renseignements médicaux des travailleuses domestiques et protéger les travailleuses qui doivent subir des examens médicaux à des fins d'emploi.
- Protéger les travailleuses contre l'obligation de subir un test de dépistage du VIH ou de grossesse ou d'informer l'employeur de leur statut sérologique ou de leur grossesse.
- Partager des informations sur d'éventuelles maladies pouvant affecter les travailleuses domestiques et des lignes directrices pour de bonnes pratiques de santé et des tests médicaux liés au travail.

- S'assurer que les enfants ne font pas de travaux domestiques qui nuisent à leur santé, à leur sécurité et à leur moralité.
- Protéger les enfants domestiques âgés de plus de 15 ans, en limitant leurs heures de travail, en leur interdisant le travail de nuit et en leur limitant le travail trop exigeant. Les gouvernements devraient également vérifier les conditions de travail et de vie des enfants.
- Mettre en place des mécanismes de plainte et fournir un abri temporaire ainsi que des soins de santé pour aider les travailleuses domestiques qui ont été abusées, harcelées ou maltraitées.

b) Un contrat de travail

Les pays membres devraient :

- Aider les travailleuses domestiques à comprendre leurs conditions d'emploi.
- Élaborer un contrat de travail modèle qui devrait être mis à la disposition des employeurs, des travailleurs et du public, gratuitement.
- En plus des questions visées par la C189, les conditions d'emploi et les modalités devraient comprendre les éléments suivants :
  - Une description du travail
  - Congé de maladie et tout autre congé personnel
  - Tout autre paiement auquel la travailleuse domestique a droit
  - Tout paiement en nature et sa valeur monétaire
  - Détails de tout logement fourni
  - Montants que l'employeur peut déduire du salaire de la travailleuse domestique

c) Conditions de travail de base

Les pays membres devraient :

- Guider et orienter les employeurs et les travailleuses en ce qui a trait à l'enregistrement correct des heures de travail, des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité. Ces documents devant être facilement accessibles aux travailleuses domestiques.
- Réglementer les périodes de disponibilité en fixant le nombre d'heures d'astreinte maximal par semaine, par mois ou par an et le taux de rémunération pour ces périodes. Les travailleuses devraient avoir du congé en échange du temps de repos lorsque celui-ci coïncide avec une période d'astreinte.
- Réglementer le travail de nuit en fixant le nombre maximal d'heures de nuit, le taux de rémunération du travail de nuit et le congé induit par un travail de nuit en période de repos.

- S´assurer que les parties peuvent s'entendre sur le jour de repos hebdomadaire, compte tenu des besoins culturels, sociaux et religieux des travailleuses domestiques.
- Veiller à ce que les travailleuses bénéficient d'une période de repos pour compenser le temps qu'elles sont appelées à travailler pendant leur journée de repos, qu'elles soient rémunérées ou non pour ce travail.
- Permettre à une travailleuse d'accumuler ses jours de repos hebdomadaires en travaillant jusqu'à 14 jours, puis en prenant les jours de repos cumulés.
- S´assurer que les employeurs, lorsqu'ils les emmènent en vacances, ne déduit pas du congé des travailleuses domestiques les jours passés avec eux.
- Limiter le paiement en nature, et surtout aux articles dont la travailleuse domestique a besoin et qu'elle utilise, de façon à s'assurer que la valeur du paiement est calculée équitablement.
- S´assurer que les employeurs ne facturent pas de logement aux travailleuses domestiques.
- Assurez-vous que l'employeur ne facture pas aux travailleuses tout ce dont elles ont besoin (par exemple, des uniformes, des outils et des gants, etc.) pour faire leur travail.
- S´assurer que les employeurs remettent aux travailleuses domestiques, à chaque paie, une fiche de paie détaillant dans tous les cas le salaire total qui leur est dû et, le cas échéant, les retenues sur le salaire.
- S´assurer que les travailleuses domestiques bénéficient d'une pièce privée, meublée, fermant à clé, avec des fenêtres, ainsi qu'un éclairage et une climatisation adéquats, et qu'elles disposent de leur propre clé de même que des sanitaires (toilettes et salle de bain).
- Veiller à ce que les employeurs fournissent de bons repas adéquats répondant, dans la mesure du possible, aux besoins religieux et culturels des travailleuses.

d) Sécurité et santé au travail

Les pays membres devraient :

- Protéger les travailleuses domestiques en éliminant les dangers et les risques au travail.
- Mettre au point des moyens d'inspecter le lieu de travail et punir les employeurs qui violent les lois sur la santé et la sécurité.
- Recueillir des données sur les travailleuses domestiques victimes d'accidents et atteints de maladies au travail.
- Conseiller et informer les travailleuses domestiques sur la santé et la sécurité au travail.

e) Sécurité sociale

Les pays membres devraient :

- Faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris à l'endroit des travailleuses qui ont plus d'un employeur.
- Concerter avec d'autres pays pour s'assurer que les travailleuses domestiques qui ont droit à des prestations dans un pays peuvent les réclamer dans le pays où elles vivent.
- Tenir compte du salaire total de la travailleuse (en espèces et en nature) dans le calcul des cotisations et des avantages sociaux.

f) Mesures visant à protéger les travailleuses domestiques, en particulier les travailleuses domestiques migrantes

Les pays membres devraient :

- Lorsqu'ils sont le pays d'origine, ils doivent instruire les travailleuses domestiques migrantes de leurs droits dans le pays d'accueil, ainsi que des moyens de recours à leur disposition, et ce, dans une langue qu'elles comprennent.
- Établir des règles claires concernant les cas où les travailleuses domestiques ont le droit à un billet de retour gratuit à leur pays d'origine à la fin de leur contrat.

Les pays membres devraient envisager les actions suivantes :

- Mettre en service, à l'échelle nationale, une ligne d'assistance téléphonique multilingue pour venir en aide aux travailleuses qui en ont besoin.
- Permettre aux travailleuses domestiques migrantes de rendre visite au ménage de l'employeur avant qu'elles ne commencent à y travailler.
- Développer un réseau de logements d'urgence.
- Faire connaître aux employeurs leurs devoirs envers les travailleuses, y compris les travailleuses domestiques migrantes.
- Faciliter aux travailleuses domestiques la possibilité de porter plainte et de poursuivre les employeurs en justice, même après leur retour à leur pays d'origine.
- Concerter avec d'autres pays pour informer les travailleuses migrantes de leurs droits avant qu'elles ne partent travailler dans un autre pays.
- Mettre de côté des fonds pour assurer les frais juridiques des travailleuses et leur fournir des services sociaux.
- Élaborer des règles permettant aux inspecteurs de visiter le lieu de travail domestique tout en respectant la vie privée de l'employeur.
- Élaborer des codes de conduite à l'intention des diplomates qui emploient des travailleuses domestiques.

g) Réglementation des agences d'emploi

- Les pays membres devraient collaborer avec d'autres pays pour contrôler les agences d'emploi.

h) Prise en charge d'autres problèmes touchant aux travailleuses domestiques

Les pays membres devraient :

- S'assurer qu'une travailleuse domestique dont l'employeur décède ou devient insolvable a des droits semblables à ceux des travailleurs d'autres secteurs.
- Veiller à ce que les employeurs versent aux travailleuses domestiques tout montant qui leur est dû peu après la fin de l'emploi.
- S'assurer que tout employeur qui met fin à l'emploi (pour une raison quelconque, sauf en cas d'inconduite grave) accorde à toute travailleuse domestique résidente un préavis raisonnable et un congé lui permettant de chercher un autre emploi et un logement.
- Promouvoir la formation des travailleuses domestiques pour qu'elles améliorent leurs compétences et leurs perspectives d'emploi.
- Aider les travailleuses domestiques à concilier leur travail et leurs responsabilités familiales.
- Améliorer leurs systèmes de collecte de données sur le travail domestique.

i) Comment les pays membres doivent-ils donner effet à cette recommandation ?

Pour donner effet à la R201 et protéger les travailleuses domestiques, les pays membres devraient :

- Agir au travers des lois, des politiques, des conventions collectives et d'autres mesures pertinentes.
- Consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs avant d'adopter ces mesures.
- Travailler avec d'autres pays et par le biais de leurs ambassades à l'étranger dans certains cas.

Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation (WIEGO), est un réseau mondial qui se mobilise pour améliorer le statut des travailleuses et travailleurs pauvres de l'économie informelle, en particulier celui des femmes. Nous estimons que tous les travailleurs devraient bénéficier de possibilités économiques et de droits égaux. WIEGO est un acteur du changement qui autonomise les organisations de travailleurs informels, qui élargit la base de connaissance de l'économie informelle et qui influence les politiques locales, nationales et internationales. Visitez **www.wiego.org**

La Fédération internationale des travailleuses domestiques (FITD) est une organisation de travailleuses et travailleurs domestiques et des personnes employées de maison. Toutes les personnes qui font du travail domestique dans le cadre d'une relation de travail sont des travailleuses domestiques ou employées de maison. La FITD estime que le travail domestique est un travail et que tous les travailleurs(ses) domestiques et les employé(e)s de maison ont les mêmes droits que tous les autres travailleurs. Son objectif est de construire une organisation mondiale forte, démocratique et unie des travailleurs(ses) domestiques et employé(e)s de maison pour protéger et promouvoir leurs droits partout dans le monde.

Secrétariat : a/s du Centre de formation de la CTU, 18, rue Shek Lei, Kwai Chung, N.T, Hong Kong

Site Web : **www.idwfed.org**

Courriel : info@idwfed.org