

Convention 189

# C189 & R201 en bref

## Recommandation 201



Bureau  
International  
du Travail  
Genève



Travail décent pour les  
travailleurs domestiques



# Travail décent pour les travailleurs domestiques

**Convention n° 189 &  
Recommandation n° 201  
en bref**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues. Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leurs ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

ISBN: 978-92-2-225269-5 (print)

ISBN: 978-92-2-225270-1 (web pdf)

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

# Table de Matières

---

<b>Introduction</b>	1
<b>Citations</b>	4
<b>Aspects généraux</b>	5
Raison d'être des nouveaux instruments sur le travail domestique	7
Le rôle de la recommandation n° 201	8
Qu'est-ce que le travail domestique?	
Qu'est-ce qu'un travailleur domestique?	9
A qui s'applique la convention?	10
Quels sont les moyens de mettre en œuvre la convention au niveau national?	10
Dialogue social – un instrument au service de la mise en œuvre	11
<b>Le point sur les dispositions</b>	13
Promotion et protection des droits de l'homme	14
Protection contre les abus, le harcèlement et la violence	16
Conditions d'emploi équitables et conditions de vie et de travail décentes	16
Informations sur les conditions d'emploi	17
Temps de travail	17
Rémunération	18
Sécurité et santé au travail	20
Sécurité sociale	21
Protection de groupes particuliers de travailleurs domestiques	21
Agences d'emploi privées	24
Respect et application	26
<b>Ratification, entrée en vigueur et contrôle de l'OIT</b>	29
<b>C189 et R201: les dispositions par thème</b>	31
<b>Obtenir plus d'information</b>	33



# Introduction

**A** sa 100e session, en juin 2011, la Conférence internationale du Travail a adopté la Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques et la recommandation qui la complète. C'était la première fois que l'Organisation internationale du Travail (OIT) élaborait des normes internationales du travail consacrées à ce groupe de travailleurs.

Ces instruments, dénommés convention (n° 189) et recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, reconnaissent avec force la valeur économique et sociale du travail domestique et préconisent des mesures pour que les travailleurs domestiques, qui aujourd'hui sont souvent exclus du champ de la protection sociale et de la législation du travail, puissent en bénéficier. Les travailleurs domestiques étant dans leur majorité des femmes, ces nouvelles normes sont un puissant moyen de faire avancer la cause de l'égalité entre les sexes dans le monde du travail et d'assurer aux femmes l'égalité des droits et la protection de la loi.

La convention n° 189 et la recommandation n° 201 sont l'aboutissement des travaux qui ont commencé en mars 2008, combinant l'étude approfondie de la législation et des pratiques nationales en matière de travail domestique, des consultations et des discussions entre les mandants tripartites, à savoir les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs<sup>1</sup>. Ont aussi contribué au processus des partenaires des Nations Unies, des associations de travailleurs domestiques et des organisations non gouvernementales.

---

1 Les textes ont fait l'objet d'une procédure dite de «double discussion» à la Commission des travailleurs domestiques de la Conférence internationale du Travail, en 2010 et 2011. Les rapports soumis à la commission ainsi que les rapports résumant les débats peuvent être consultés à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/on-the-agenda/decent-work-for-domestic-workers/lang--fr/index.htm> (pour 2011) et <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/lang--fr/index.htm> (pour 2010).



Conformément à la Constitution de l'OIT, il incombe aux gouvernements de soumettre la convention et la recommandation aux autorités législatives nationales dans le but de promouvoir des mesures pour leur faire porter effet. S'agissant de la convention, la soumission vise aussi à encourager la ratification<sup>2</sup>.

La présente brochure répond à la demande formulée par des mandants que leur soient fournies en temps opportun des informations sur les dispositions des instruments concernant les travailleurs domestiques. Elle s'adresse aux fonctionnaires et aux représentants des employeurs et des travailleurs chargés des questions de législation et de politique relatives au travail domestique, ainsi qu'aux responsables du suivi des instruments de l'OIT. Elle s'adresse aussi aux partenaires concernés dans le système des Nations Unies, aux associations de travailleurs domestiques, aux ONG et autres parties prenantes intéressées par les nouveaux instruments de l'OIT sur les travailleurs domestiques et leur promotion.

---

2 Le délai de soumission est d'un an après la clôture de la 100e session de la CIT, le 17 juin 2011. Dans des cas exceptionnels, le délai peut être porté à 18 mois. On trouvera des renseignements détaillés sur cette obligation constitutionnelle dans le Mémoire sur l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes (2005): [http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publication/WCMS\\_087324/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publication/WCMS_087324/lang-en/index.htm).

# Citations

*«Nous avons besoin de normes efficaces et fermes afin de permettre l'accès des travailleurs domestiques à un emploi décent, qui constituent un cadre clair à destination des gouvernements, des employeurs et des travailleurs»,*

Halimah Jacob, Vice-présidente des travailleurs, représentant Singapour.

*«Nous sommes tous d'accord sur l'importance de ramener le travail domestique dans le droit commun et de répondre aux graves préoccupations en matière de droits humains. Tous les employeurs reconnaissent qu'il est possible de faire des progrès, tant pour les travailleurs domestiques que pour les ménages et les familles pour lesquels ils travaillent.»*

Paul MacKay, le Vice-président néozélandais des employeurs

*«Je suis convaincu que cette convention sera pour les gouvernements des pays d'origine et des pays d'accueil un guide précieux pour assurer la protection des travailleurs migrants . [E] Les tra-vailleurs domestiques qui travaillent dans leur propre pays doivent eux aussi bénéficier de la même protection. Cette convention va donc nous aider à élaborer des législations et des réglementations na-tionales adéquates»*

Allocution de son excellence m. Susilo Bambang Yudhoyono, président de la République d'Indonésie

*«Les instruments dont nous sommes saisis sont solides, pratiques et humains, et leur potentiel est immense s'agissant de faire sortir les travailleurs domestiques de l'ombre. Ils leur donnent un visage alors qu'ils sont restés invisibles pendant si long-temps, n'apparaissant qu'à peine dans les statistiques jusqu'à tout récemment. Et ils les font entrer dans le champ d'application de l'Agenda du travail décent. »*

Mme Tony Moore, conseillère technique et déléguée suppléante des travailleurs de la Barbade.

# Aspects généraux



## Raison d'être des nouveaux instruments sur le travail domestique

Selon les estimations régionales et mondiales les plus récentes établies par le BIT, au moins 52,6 millions de femmes et d'hommes sont des travailleurs domestiques, le travail domestique étant leur occupation principale. Ce chiffre représente environ 3,6 pour cent de l'emploi salarié dans le monde. L'écrasante majorité des travailleurs domestiques sont des femmes: 43,6 millions, soit 83 pour cent du total. La part du travail domestique dans l'emploi salarié féminin est de 7,5 pour cent à l'échelle mondiale<sup>3</sup>. Les statistiques montrent que le travail domestique est un secteur économique en croissance.

Les travailleurs domestiques apportent une contribution importante au fonctionnement des ménages et à celui des marchés du travail. Pourtant, ils sont souvent exclus du champ de la protection sociale et de la législation du travail et subissent de graves déficits de travail décent. Ils sont particulièrement vulnérables à la discrimination et à d'autres violations des droits de l'homme, notamment si ce sont des migrants, des enfants, ou encore s'ils sont logés au domicile de l'employeur.

En adoptant la convention n° 189 et la recommandation n° 201, la Conférence internationale du Travail a envoyé un message clair: les travailleurs domestiques, comme tous les autres travailleurs, ont droit à des conditions de vie et de travail décentes.

Sauf disposition contraire, toutes les normes internationales du travail s'appliquent aux travailleurs domestiques. Cependant, compte tenu de la nature spécifique du travail domestique et du contexte dans lequel il est exécuté, à savoir le domicile d'un ménage qui n'est pas celui du travailleur, il a été jugé souhaitable de compléter les instruments existants par des

---

3 Voir BIT: Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques, Travail domestique, Note d'information 4, 2011 [Genève].

normes spécifiques permettant à cette catégorie de travailleurs de jouir pleinement de ses droits.

La convention n° 189 n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail (art. 19).

## Le rôle de la recommandation n° 201

La convention n° 189, qui devient contraignante en droit international pour les pays qui la ratifient, établit les grands principes et mesures relatifs à la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. En revanche, la recommandation n° 201 est un instrument non contraignant qui offre des orientations pratiques pour renforcer la législation et les politiques nationales sur le travail domestique. Elle s'appuie sur les dispositions de la convention et doit être lue conjointement avec elle. Elle donne aux Etats Membres des repères pour les mesures qu'ils décideraient de prendre en vue de donner effet à la convention.

Qui plus est, la recommandation contient des dispositions sur des questions que n'aborde pas la convention: politiques et programmes de perfectionnement professionnel, équilibre entre travail et vie privée, statistiques et coopération internationale dans différents domaines, y compris en ce qui concerne la protection des droits des travailleurs domestiques employés par du personnel diplomatique (voir tableau synoptique).

## Qu'est-ce que le travail domestique ? Qu'est-ce qu'un travailleur domestique ?

La convention définit «le travail domestique» comme un «travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages» [art. 1 a)]. Le travail domestique peut comprendre tout un éventail de tâches – cuisine, ménage, blanchissage, garde d'enfants, de personnes âgées ou handicapées, jardinage, gardiennage, conduite de la voiture familiale, etc. Il est utile de rappeler que le «travail domestique» tel que défini dans la convention n° 189 diffère du «travail à domicile» qui, pour ce qui est des normes internationales du travail, est traité par la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996<sup>4</sup>.

Conformément à la convention n° 189, l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne «exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail» [art. 1 b)]. Cette définition englobe les travailleurs domestiques recrutés à temps partiel et ceux travaillant pour des employeurs multiples, les ressortissants nationaux et les autres, ainsi que ceux qui sont logés au domicile de l'employeur et ceux qui sont logés à l'extérieur. L'employeur peut être un membre du ménage pour le compte duquel le travail est exécuté, ou une agence, ou une entreprise qui recrute des travailleurs domestiques et les met à la disposition des ménages. Les travailleurs ou entrepreneurs indépendants ne sont pas considérés comme des «travailleurs domestiques» aux termes de la convention.

La convention précise qu'«une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique» [art. 1 c)]. Le membre de phrase «sans en faire sa profession» a été inclus dans la disposition pour garantir que les travailleurs journaliers et autres travailleurs précaires

---

4 Voir la définition du «travail à domicile» dans l'article 1 de la convention n° 177.

entrent dans la définition du «travailleur domestique»<sup>5</sup>.

## A qui s'applique la convention ?

La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques (art. 2 (1)).

Les Membres peuvent, dans les limites précises prévues par la convention, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application certaines catégories de travailleurs domestiques, à savoir: 1) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente; 2) des catégories «limitées» de travailleurs au sujet desquels se posent des problèmes particuliers d'une importance significative (art. 2 (2)). Les exclusions ne peuvent être adoptées qu'après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Toute exclusion et les raisons qui la sous-tendent doivent être précisées par le Membre dans son premier rapport sur l'application de la convention (voir ci-après Ratification, entrée en vigueur et contrôle de l'OIT). Dans ses rapports ultérieurs, le Membre devra spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés (art. 2 (3)). Ces rapports sont examinés par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

## Quels sont les moyens de mettre en œuvre la convention au niveau national ?

La législation est une voie fondamentale pour mettre en œuvre les dispositions de la convention n° 189, mais les conventions collectives ou autres mesures supplémentaires sont tout aussi appropriées (art. 18). Plusieurs mesures pratiques sont mentionnées dans la recommandation:

---

5 BIT: Travail décent pour les travailleurs domestiques, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 100e session, Genève, 2011.

sensibiliser les employeurs, renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, mettre en place un service public d'assistance, une assistance téléphonique, élaborer des contrats types, etc.

Selon les circonstances, la convention peut être mise en œuvre en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques [art. 18].

Afin de rendre la convention effective, les Etats ont l'obligation de prendre des mesures pour assurer que la législation relative au travail domestique soit respectée [voir Respect et application].

## Dialogue social – un instrument au service de la mise en œuvre

Les dispositions de la convention doivent être mises en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives [art. 18].

Quatre articles de la convention prévoient expressément des consultations avec «les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques». Ces quatre articles traitent des questions suivantes:

- identification de catégories de travailleurs qui peuvent être exclues du champ d'application de la convention [art. 2 (2)];
- application progressive des mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail des travailleurs domestiques [art. 13 (2)];



- application progressive des mesures en ce qui concerne la sécurité sociale (art. 14 (2));
- mesures visant à protéger les travailleurs domestiques des pratiques frauduleuses de la part d'agences d'emploi privées (art. 15 (2)).



# Le point sur les dispositions



*La présente partie porte sur les normes établies par la convention n° 189 et les obligations des États Membres qui la ratifient. Référence est faite aux dispositions correspondantes de la recommandation afin de faciliter la lecture et l'examen conjoints.*

## Promotion et protection des droits de l'homme

Dans son préambule, la convention rappelle la Déclaration universelle des droits de l'homme<sup>6</sup> et les principaux traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme, et l'article 3 appelle les Membres à prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques, comme prévu dans la convention. La convention reconnaît que promouvoir et protéger les droits humains et assurer des conditions de vie et de travail décentes pour les travailleurs domestiques sont des objectifs interdépendants et qui se renforcent mutuellement.

### Principes et droits fondamentaux au travail

La convention dispose que les travailleurs domestiques, comme tous les autres travailleurs, doivent bénéficier de mesures assurant le respect et la protection des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir: a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; c) l'abolition effective du travail des enfants; d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. En exigeant des Membres qui ratifient la convention qu'ils respectent, promeuvent et réalisent ces principes et ces droits, la convention se fait l'écho des

---

<sup>6</sup> La Déclaration universelle des droits de l'homme, qui traite de sujets relevant de la convention, proclame le droit à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, y compris le droit à une rémunération équitable et satisfaisante assurant une existence conforme à la dignité humaine, le droit au repos et aux loisirs, et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et des congés payés périodiques; elle comporte aussi des dispositions concernant la protection sociale (art. 23 à 25).

obligations qui incombent aux Etats Membres de l'OIT en vertu de la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail [art. 3 {2)].

Plusieurs dispositions de la convention et de la recommandation traitent de ces principes et droits au travail, plus précisément:

- Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective: il est demandé aux Membres de protéger le droit des travailleurs domestiques et de leurs employeurs de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix [art. 3 {3)].

***Recommandation: Eliminer les obstacles législatifs ou administratifs, renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs (paragr. 2)***

- Elimination du travail des enfants: les Membres doivent fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques [art. 4], qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999<sup>7</sup>, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs. La convention n° 189 et la recommandation n° 201 attirent l'attention sur la nécessité de recenser les travaux domestiques dangereux et d'interdire que ces travaux soient effectués par des enfants de moins de 18 ans, compte tenu de la convention n° 182 et de la recommandation n° 190 qui la complète.

***Recommandation: Recenser les travaux domestiques dangereux, interdire et éliminer ces types de travail des enfants (paragr. 5 {1})***

---

7

Ratifiées respectivement par 174 et 180 Membres de l'OIT (au 1er juillet 2011).

- Élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession: les Etats Membres doivent prendre des mesures afin d'assurer que la rémunération des travailleurs domestiques soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe (art. 11)<sup>8</sup>.

***Recommandation: Régime d'examens médicaux relatifs au travail, dépistage du VIH et test de grossesse (paragr. 3)***

## Protection contre les abus, le harcèlement et la violence

Les travailleurs domestiques, qui sont dans leur grande majorité des femmes et des migrants, sont particulièrement vulnérables à toute forme d'abus, de harcèlement et de violence d'ordre physique, sexuel, psychologique et autre, parce que leur lieu de travail est un lieu privé et que, généralement, ils n'ont pas de collègues. Les travailleurs qui vivent au domicile de l'employeur sont particulièrement concernés. En vertu de la convention, les Membres doivent prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence (art. 5).

***Recommandation: Mécanisme de plainte, instruction des plaintes et poursuites, relogement, hébergement temporaire et soins médicaux (paragr. 7)***

## Conditions d'emploi équitables et conditions de vie et de travail décentes

Aux termes de la convention, les Membres doivent prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables (art. 6). Les autres dispositions de la convention fixent des obligations spécifiques à

---

<sup>8</sup> Cette disposition est conforme à la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée par 168 Membres (au 1er juillet 2011).

cet égard. Lorsque les travailleurs domestiques sont logés au domicile du ménage pour lequel ils travaillent, ils doivent aussi bénéficier de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée (voir aussi *Protection de groupes particuliers – Travailleurs domestiques logés au sein du ménage*).

## Informations sur les conditions d'emploi

Les Membres doivent prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi (art. 7), en ce qui concerne notamment le lieu de travail habituel, la rémunération, la durée normale du travail, les périodes de repos journalier et hebdomadaire, etc. Ces informations doivent être communiquées au travailleur domestique d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence au moyen d'un contrat écrit.

Dans le cas des travailleurs domestiques migrants, la convention prévoit une protection supplémentaire, disposant que les travailleurs doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail avant de passer les frontières nationales (voir aussi *Protection de groupes particuliers – Travailleurs domestiques migrants*).

***Recommandation: Aide visant à assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi, communication des conditions d'emploi, contrat type (paragr. 6)***

## Temps de travail

La convention n° 189 dispose que les Membres «doivent prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés» (art. 10 [1]). En se fixant pour objectif d'assurer l'égalité de traitement,

la convention reconnaît que les caractéristiques particulières du travail domestique doivent être prises en compte pour déterminer les normes applicables au travail domestique en matière de durée du travail.

La période de repos hebdomadaire est de vingt-quatre heures consécutives au minimum.

La convention reconnaît que beaucoup de travailleurs domestiques, en particulier ceux qui vivent au domicile du ménage pour lequel ils travaillent, sont susceptibles de devoir effectuer des heures d'astreinte, c'est-à-dire «des périodes pendant lesquelles [ils] ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux» (art. 10 [3]). En vertu de la convention, il incombe à la législation nationale ou aux conventions collectives de déterminer la mesure dans laquelle ces périodes doivent être considérées comme du temps de travail, et notamment les modalités et règles régissant le travail d'astreinte, le type de compensation prévue et sa quantification.

***Recommandation: Enregistrement des heures de travail effectuées, réglementation des heures de disponibilité, travail de nuit, repos durant la journée de travail, repos hebdomadaire, repos compensatoire, congé annuel (paragr. 8 à 13)***

## Rémunération

La rémunération du travail domestique est souvent faible<sup>9</sup>. Les travailleurs domestiques rencontrent couramment des problèmes liés à une discrimination salariale fondée sur le sexe et à des pratiques abusives en matière de paiement des salaires. C'est la raison pour laquelle la convention fixe un certain nombre de principes relatifs au salaire minimum, à la non-discrimination et à la protection de la rémunération.

---

<sup>9</sup> Voir BIT: La rémunération dans le travail domestique, Travail domestique, Note d'information 1, 2011 (Genève).



## **Salaire minimum et non-discrimination**

Dans les pays dotés d'un dispositif de fixation du salaire minimum, les Membres sont tenus de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient eux aussi de la protection offerte par ce dispositif. La rémunération doit être fixée sans discrimination fondée sur le sexe [art. 11]. Cette disposition vise à remédier à la dévalorisation et au sous-paiement du travail domestique résultant de la discrimination fondée sur le sexe, comme envisagé dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

## **Moyens et modalités de paiement**

En ce qui concerne les modalités de paiement de la rémunération, la convention dispose que les travailleurs domestiques doivent être payés:1) directement, sans passer par une tierce partie; 2) en espèces; 3) à intervalles réguliers et au moins une fois par mois [art. 12 (1)].

La législation nationale ou les conventions collectives peuvent prescrire que les paiements monétaires soient faits par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement ou autre moyen légal. Lorsque le mode de paiement n'est pas régi par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement par les moyens susmentionnés est autorisé sous réserve du consentement du travailleur. La disposition sur les agences d'emploi privées requiert que les Membres prennent des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par ces agences ne sont pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques [art. 15 (1) e)]<sup>10</sup>.

## **Paiements en nature**

---

<sup>10</sup> L'article 15 (1) e) ne vise pas à déterminer si une agence d'emploi privée peut ou non facturer des honoraires et les déduire de la rémunération des travailleurs. Cette question est régie par l'article 7 de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997.

La convention dispose que la législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération sous forme de paiements en nature<sup>11</sup>. Les paiements en nature rémunérant le travail domestique ne doivent pas être moins favorables que ceux généralement appliqués aux autres catégories de travailleurs; ils doivent être acceptés par le travailleur et viser son usage et son intérêt personnels. La valeur monétaire attribuée à ces paiements doit être juste et raisonnable (art. 12 [2]).

***Recommandation: Réglementation des paiements en nature, relevés de salaires, versement sans délai des sommes dues lorsque l'engagement prend fin, protection des créances des travailleurs en cas de décès ou d'insolvabilité de l'employeur (paragr. 14, 15 et 20 [3])***

## Sécurité et santé au travail

La convention reconnaît que tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre (art. 13) et exige des Membres qu'ils prennent des mesures effectives afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques. Elle reste souple en ce qui concerne le type particulier de mesures à prendre, étant entendu qu'elles doivent être prises «conformément à la législation et à la pratique nationales» et tenir «dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique». En outre, les mesures peuvent être appliquées progressivement.

---

11 La convention et la recommandation ne fixent pas de seuil spécifique pour les paiements en nature. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a considéré que, avant d'autoriser des paiements en nature d'un certain pourcentage, les gouvernements devraient soigneusement évaluer si cette mesure est raisonnable, compte tenu de ses répercussions possibles sur les travailleurs concernés, de la situation nationale et des intérêts des travailleurs. Voir aussi BIT: Protection du salaire: Normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs, rapport III (Partie 1B), étude d'ensemble, Conférence internationale du Travail, 91e session, Genève, 2003, paragr. 118.

***Recommandation: Mesures visant à assurer la sécurité et la santé au travail (paragr. 19 et 4)***

## Sécurité sociale

La convention dispose que les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs (art. 14 [1]). Ces mesures doivent être conformes à la législation nationale et tenir dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique. La convention offre donc la souplesse requise pour concevoir des mesures appropriées garantissant une protection sociale pour les travailleurs domestiques. Qui plus est, ces mesures peuvent être mises en place progressivement.

***Recommandation: Moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux et coopération, prise en considération des paiements en nature aux fins de la sécurité sociale (paragr. 20 et 26 [2])***

## Protection de groupes particuliers de travailleurs domestiques

### Enfants travailleurs domestiques

Tout en soulignant la nécessité d'éliminer le travail domestique des enfants<sup>12</sup>, la convention prête attention aux besoins spéciaux des enfants travailleurs domestiques, à savoir les enfants d'un âge supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi et inférieur à 18 ans. Elle fait obligation aux Membres de prendre des mesures pour veiller à ce que le travail

---

12 Conformément aux normes internationales du travail pertinentes, les enfants d'un âge inférieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi (généralement 15 ans) ne doivent pas être employés et l'occupation d'enfants de moins de 18 ans à des travaux dangereux est interdite. Voir les conventions nos 138 et 182.

effectué par ces enfants ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle [art. 4 (2)].

***Recommandation: Limitation des heures de travail, interdiction du travail de nuit, restrictions applicables aux types de travaux excessivement exigeants, suivi des conditions de vie et de travail (paragr. 5 (2))***

### **Travailleurs domestiques logés au sein du ménage**

Un grand nombre de travailleurs domestiques résident au domicile du ménage pour lequel ils travaillent. C'est souvent le cas notamment des travailleurs domestiques migrants. Reconnaissant les risques particuliers et les questions découlant de cette situation, la convention contient certaines dispositions à ce sujet. Les Membres sont tenus de prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques concernés:

- soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage [art. 9 a)];
- jouissent de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée lorsque il sont logés au sein du ménage [art. 6];
- ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels [art. 9 b)];
- aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité [art. 9 c)].

Il est particulièrement important pour les travailleurs domestiques logés au sein du ménage, vu qu'ils résident sur leur lieu de travail, qu'une

distinction nette soit établie entre périodes de travail et autres périodes, et que les périodes de disponibilité soient réglementées (voir *Temps de travail* ci-dessus).

***Recommandation: Confidentialité des données personnelles en ce qui concerne les examens médicaux relatifs au travail, logement et nourriture fournis par l'employeur, préavis raisonnable et temps libre pour chercher un nouveau logement en cas de licenciement (paragr. 3, 17 et 18)***

### **Travailleurs domestiques migrants**

La convention, qui s'applique à tous les travailleurs domestiques, contient toutefois des dispositions concernant expressément les besoins et les risques auxquels les travailleurs domestiques migrants, en raison de leur vulnérabilité spécifique, sont confrontés.

En vertu de la convention, les Membres doivent notamment:

- prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la convention aux travailleurs domestiques migrants (art. 8 {3});
- inscrire dans leur législation que les travailleurs domestiques migrants doivent recevoir, par écrit, un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué ou une offre d'emploi, avant de se rendre dans le pays de destination (art. 8 {1}). Le contrat ou l'offre d'emploi doit énoncer les conditions d'emploi visées à l'article 7 de la convention (voir plus haut Informations sur les conditions d'emploi). La prescription de l'article 8{1} ne s'applique pas aux travailleurs domestiques migrants qui se trouvent déjà sur le territoire du pays de destination. Elle ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins

d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre d'une zone d'intégration économique régionale [art. 8 (2)];

- prendre des mesures pour déterminer les conditions en vertu desquelles, à l'expiration ou à la résiliation de leur contrat de travail, les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement. La disposition sur le rapatriement est rédigée en termes généraux, ce qui autorise une certaine souplesse quant aux conditions de ce rapatriement et quant aux moyens précisant ces conditions [art. 8 (4)].

Les dispositions de la convention concernant les travailleurs domestiques logés au sein du ménage (voir ci-dessus) et la réglementation des agences d'emploi privées (voir ci-après) revêtent également une importance particulière pour les travailleurs domestiques migrants, parce que beaucoup d'entre eux sont recrutés par le biais de ces agences et qu'ils sont souvent logés au sein du ménage pour lequel ils travaillent.

***Recommandation: Services et mécanismes d'assistance, fourniture d'informations, accès aux mécanismes de plainte et recours juridiques, rapatriement, coopération internationale (paragr. 20 (2), 21, 22, 23 et 26)***

## Agences d'emploi privées

Les agences d'emploi privées jouent un rôle important dans le recrutement en vue d'un travail domestique. Dans le contexte national ou international, elles peuvent aider, d'une part, les ménages à trouver des candidats à l'emploi, d'autre part, les travailleurs domestiques à trouver une offre d'emploi. D'un autre côté, les agences d'emploi privées peuvent recruter elles-mêmes des travailleurs domestiques pour les mettre à la disposition d'un ménage. Les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à l'un comme à l'autre type de ces agences, et visent à protéger les travailleurs domestiques contre les pratiques abusives [art. 15].

En vertu de la convention, les Membres ont les obligations suivantes:

- déterminer les conditions d'exercice de leurs activités;
- assurer qu'il existe des mécanismes appropriés aux fins d'instruire les plaintes déposées par les travailleurs domestiques;
- adopter des mesures pour faire en sorte que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection adéquate et empêcher que des abus ne soient commis à leur rencontre, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres; ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis des travailleurs domestiques et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;
- envisager, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses;
- prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques<sup>13</sup>.

Pour donner effet aux dispositions de l'article 15, les Membres doivent consulter les partenaires sociaux [art. 15 (2)].

***Recommandation: Promotion des bonnes pratiques, coopération internationale pour le contrôle des agences d'emploi privées [paragr.***

---

13 Ceci est conforme à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997. Voir note de bas de page 9.

## 23 et 26 [2])

### Respect et application

L'accès aux tribunaux et autres moyens de règlement des conflits est une nécessité pour les travailleurs domestiques cherchant à obtenir réparation en cas de violation de leurs droits. De fait, l'accès à la justice est un droit humain fondamental<sup>14</sup>.

De façon plus générale, les mesures visant à assurer le respect de la législation nationale et l'existence de mécanismes de règlement des litiges et d'instruction des plaintes sont indispensables pour la mise en œuvre effective des dispositions de la convention.

A cet égard, la convention dispose que les Membres doivent:

- prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs (art. 16);
- mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques (art. 17 [1]);
- établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation

---

14 Article 10, Déclaration universelle des droits de l'homme.




nationale (art. 17 [2]).

La convention dispose que les mesures relatives à l'inspection du travail doivent, dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée (art. 17 [3]).

L'article 17 établit un juste équilibre entre protection des droits du travailleur domestique et protection de la vie privée du ménage dans lequel il travaille, permettant ainsi aux pays de prendre des mesures adaptées à leur contexte constitutionnel ainsi qu'aux normes internationales relatives aux droits de l'homme.

***Recommandation: Sensibilisation et fourniture d'informations sur la législation et les mécanismes de plainte, instruction des plaintes et poursuites, assistance aux victimes, accès des inspecteurs du travail au lieu de travail (paragr. 7, 19 b), 21 et 24)***



The background is a solid teal color. It features several large, thin white circles that overlap each other. One circle is in the upper right, another is in the lower left, and a third is in the lower middle, partially overlapping the other two.

Ratification,  
entrée en vigueur  
et contrôle de  
l'OIT

La convention peut être ratifiée par les Etats Membres de l'OIT; elle entre en vigueur après l'enregistrement de la deuxième ratification. Par la suite, elle entre en vigueur pour tout Membre qui la ratifie 12 mois après la ratification. Comme pour les autres conventions de l'OIT, les Membres qui ratifient ont l'obligation de soumettre des rapports au BIT sur les mesures qu'ils ont prises afin de la mettre en application. Ils doivent communiquer le premier de ces rapports 12 mois après l'entrée en vigueur.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a pour mandat d'examiner les rapports soumis par les gouvernements, ainsi que les observations formulées par les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'adresser des commentaires au pays concerné. Sur la base des rapports annuels de la commission d'experts, l'application de la convention peut être examinée par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail<sup>15</sup>.

---

15 Pour plus de détails sur les procédures de contrôle de l'OIT, voir BIT: Manuel sur les procédures en matière de conventions et recommandations internationales du travail, 2006 (peut être consulté à l'adresse suivante: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publications/wcms\\_087792.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publications/wcms_087792.pdf)).

The background is a solid teal color. It features several large, thin white circles that overlap each other, creating a decorative pattern. One circle is positioned in the upper right, another in the lower left, and a third one overlaps both. The text is centered in the upper left area.

C189 et R201 :  
les dispositions  
par thème

Thème		C. 189 Article	R.201 Paragraphe
Définitions		1	
Champ d'application		2	
Promotion et protection des droits de l'homme		3	
Liberté syndicale, droit de négociation collective		3	2
Non-discrimination		3, 11	3
Travail forcé		3	26(2)
Travail des enfants		3, 4	5
Protection contre les abus, le harcèlement et la violence		5	7
Conditions d'emploi équitables, conditions de vie et de travail décentes		6	17
Respect de la vie privée		6, 17(3)	3(a), 17(a), 24
Informations sur les conditions d'emploi, contrats écrits		7	6
Temps de travail		10	8, 9, 10, 11, 12, 13
Rémunération		11, 12	14, 15, 16, 20(3)
Sécurité et santé au travail		13	4, 19
Sécurité sociale		14	20, 26(2)
Protection de groupes particuliers	Enfants travailleurs domestiques	4	5
	Travailleurs logés au sein du ménage	6, 9	17, 18
	Travailleurs migrants	8, 15	20(2), 21, 22, 23, 26(1)
Agences d'emploi privées		15	23, 26(2)
Respect et application		16, 17	7, 19(b) 21, 24
Coopération internationale et collaboration		8(3), 15(c) et (d)	20(2), 26
Moyens d'application		18	
Consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs		2(2), 13(3), 14(2), 15(2), 18	6(3), 8(2), 19, 22, 25(1) et (2)
Données statistiques			25(2), 26(2)
Perfectionnement professionnel			25(1)
Equilibre entre vie professionnelle et responsabilités familiales			25(1)
Personnel diplomatique			26(4)

# Obtenir plus d'information

**La présente brochure a été établie par le Service des  
conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL)  
Département de la Protection des Travailleurs  
Bureau international du Travail**

Route des Morillons 4  
CH – 1211 Genève 22  
Tel. +41 22 799 67 54  
Fax. +41 22 799 84 51  
travail@ilo.org  
www.ilo.org/travail

Pour plus de renseignements, veuillez nous contacter ou vous adresser au bureau de l'OIT le plus proche dans votre pays ou votre région.

On trouvera plus d'informations sur les politiques, la législation, la recherche et les bonnes pratiques concernant la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques sur le site Web de TRAVAIL ainsi que sur le portail global de l'OIT consacré au travail domestique

*<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--fr/index.htm>*

Le texte de la convention et de la recommandation peuvent être consultés à:

*<http://www.ilo.org/global/standards/lang--fr/index.htm>*

**Service des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL)  
Département de la Protection des Travailleurs  
Bureau international du Travail**

Route des Morillons 4  
CH - 1211 Genève 22  
Tel. +41 22 799 67 54  
Fax. +41 22 799 84 51

**travail@ilo.org**  
**www.ilo.org/travail**

ISBN 978-92-2-225270-1



9 789222 252701