

CES ETUC



Out  
Sortir

**Organiser et protéger**

of the  
de

**les travailleurs domestiques en Europe**

shadows  
l'ombre

**le rôle des syndicats**

# **Sortir de l'ombre**

**Organiser et protéger**

**les travailleurs domestiques en Europe:**

**le rôle des syndicats**

Le présent rapport est basé sur les actes d'une conférence organisée par la Confédération européenne des syndicats (CES), en collaboration avec International Restructuring Education Network Europe (IRENE) et la Plate-forme pour la collaboration internationale sur les sans-papiers (PICUM):

**"Out of the Shadow: Organising Domestic Workers  
Towards a protective regulatory framework for domestic work"**

Bruxelles, 14-15 avril 2005

La conférence s'est déroulée en présence de près de cent participants appartenant à des organisations syndicales de toute l'Europe ainsi que de groupes d'aide aux travailleurs migrants, d'associations en charge des travailleurs domestiques, d'organisations de femmes et d'ONG d'aide à l'emploi.

Le rapport a été publié par **Celia Mather**, une rédactrice/éditeur indépendante établie au Royaume-Uni et spécialisée dans les droits de travailleurs dans l'économie mondiale.

Novembre 2005

**Remerciements**

La conférence et le présent rapport ont été possibles grâce à la contribution financière de la Commission européenne



Les opinions exprimées dans le présent rapport sont celles des participants au séminaire et ne reflètent aucunement l'opinion officielle de la Commission européenne. La Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation des informations contenues dans le présent rapport.

ISBN-2-930467-00-2  
D/2006/10.823/1

**Confédération européenne des syndicats (CES)**

Maison internationale des syndicats  
Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles  
Belgique  
Tél.: +32(0) 2 224 04 11  
Fax: +32(0) 2 224 04 54  
Email: [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
Internet: [www.etuc.org](http://www.etuc.org)



# Sortir de l'ombre

**Organiser et protéger les travailleurs domestiques  
en Europe: le rôle des syndicats**

## Table des matières

<b>Introduction</b>	page <b>4</b>
<b>Pourquoi la CES a organisé cette conférence</b>	page <b>5</b>
<b>Pourquoi cette question revêt une grande importance pour le mouvement syndical</b>	page <b>6</b>
<b>1 La nature du travail domestique en Europe</b>	page <b>9</b>
<b>2 Régulariser le travail domestique: une tâche complexe</b>	page <b>17</b>
<b>3 Les travailleurs domestiques migrants et l'action syndicale</b>	page <b>31</b>
<b>4 Un cadre réglementaire international pour les travailleurs domestiques</b>	page <b>47</b>
<b>5 Propositions d'action syndicale</b>	page <b>56</b>
<b>Annexes</b>	
<b>1 Contrat d'emploi type pour le travail domestique</b>	page <b>60</b>
<b>2 Participants à la conférence</b>	page <b>64</b>
<b>3 Ressources utiles</b>	page <b>66</b>

# Introduction

Les travailleurs domestiques sont une main-d'œuvre importante mais en grande partie invisible en Europe et ils sont souvent victimes de l'exploitation de masse. Ils ont besoin de toute l'aide que peut leur apporter le mouvement syndical, et nous avons par conséquent été très heureux d'attirer autant de participants à cette conférence.

Le travail domestique n'est pas un phénomène nouveau. J'ai moi-même bien connu le travail dans les "grandes maisons" d'antan, car mon père était jardinier dans la propriété des Rothschild, au Royaume-Uni. Lorsque la douairière apparaissait, tous les jardiniers devaient se cacher dans les buissons afin de ne pas lui gâcher la vue. Nous pensions que cette époque avait disparu à la Seconde Guerre mondiale et les réformes sociales-démocrates qui ont suivi.

Et cependant, on constate aujourd'hui une forte augmentation du travail domestique. En fait, c'est même un des secteurs économiques qui croît le plus vite en Europe. Afin de pouvoir concilier travail et vie de famille, les professions libérales et la classe moyenne de nos pays ont de plus en plus fréquemment recours aux travailleurs domestiques. Ces derniers jouent également un rôle important auprès des malades et des personnes âgées de la classe ouvrière qui, dans de nombreux pays, dépendent des soins prodigués à domicile par des travailleurs domestiques. Nous savons qu'un grand nombre de ces travailleurs sont des femmes, essentiellement des travailleurs migrants, dont beaucoup sont "illégaux" ou sans papiers.

Il n'est pas facile d'organiser de tels travailleurs. Comment les syndicats peuvent-ils atteindre des travailleurs qui ne travaillent pas tous au même endroit et sont aussi dispersés ? Mais quelle que soit la difficulté ou la diversité de cette tâche, il est possible d'y faire face. En avril 2005, aux Etats-Unis, le Syndicat international du personnel de service (Service Employees International Union - SEIU) a annoncé avoir remporté une grande victoire aux élections dans l'état d'Illinois. Plus de 49.000 gardes d'enfants en milieu familial ont voté en faveur de l'affiliation au SEIU Local 880, et le SEIU espère que ce vote incitera plus d'un demi million de gardes d'enfants à domicile de toute l'Amérique à adhérer au syndicat. Mais n'oublions pas qu'en Italie, depuis les années 1970, il existe une convention collective pour le travail domestique dans les ménages privés, qui couvre aujourd'hui près de 600.000 travailleurs domestiques. Des rapports de bonne pratique émanant de nombreux pays de l'UE sont publiés dans les pages qui suivent.

La CES a souvent apporté son aide aux travailleurs vulnérables, tels que les travailleurs à temps partiel et les travailleurs engagés dans le cadre de contrats temporaires. Nous déployons actuellement de nombreux efforts en vue d'aboutir à une directive sur les contrats de travail temporaire. Les syndicats ne doivent pas seulement s'intéresser aux travailleurs qui exercent leur emploi dans des endroits traditionnels, mais aussi rechercher les travailleurs isolés et dispersés, les aider à s'organiser et s'assurer qu'ils bénéficient d'une protection. Les travailleurs domestiques doivent être reconnus pour ce qu'ils font et non pas être traités avec dédain, comme c'est trop souvent le cas.

Nous avons l'intention d'intégrer les résultats de cette conférence dans les travaux habituels de la CES, afin de faire l'Europe un lieu de travail plus équitable et plus juste pour tous les travailleurs.

## **John Monks**

Secrétaire général  
CES

# Pourquoi la CES a organisé cette conférence

En avril 2005, la CES a organisé une conférence internationale afin d'examiner les initiatives prises en matière d'organisation et d'élaboration de politiques concernant une partie spécifique de l'économie informelle: la prestation de services domestiques par des millions de travailleurs (essentiellement des femmes) - dont beaucoup proviennent de populations migrantes ou de minorités ethniques - travaillant pour des ménages privés dans une situation d'absence totale de cadre de protection (statutaire ou négocié collectivement).

La conférence a examiné l'interdépendance croissante entre l'économie formelle et informelle - et ceux qui exécutent le travail formel et informel - et les défis qui en résultent pour les syndicats. Nous avons particulièrement mis l'accent sur la nécessité d'élaborer de nouveaux moyens d'atteindre les travailleurs "dans l'ombre" de l'économie officielle, en particulier ceux qui fournissent des services domestiques dans les ménages privés, ainsi que la nécessité d'élaborer un cadre de protection, par la convention collective et/ou des moyens législatifs, dans le cadre de la prestation de services domestiques en général.

L'initiative de la CES avait pour but:

- 1** de sensibiliser les syndicats aux situations et besoins des millions de travailleurs invisibles qui fournissent des services indispensables à un nombre croissant de citoyens de l'UE qui ont besoin d'aide: les familles avec enfants, les personnes handicapées, les personnes âgées, etc.
- 2** de souligner le lien entre les besoins croissants des ménages européens en services domestiques et la féminisation de la migration (au sein de l'UE et des pays candidats à l'accession en Europe centrale et orientale, et en provenance des pays en développement); et d'identifier les mauvaises pratiques telles que la traite des femmes et des petites filles afin de fournir ces services - une forme "d'esclavage moderne" - et la nécessité de traiter cette question dans le contexte de la mondialisation;
- 3** d'étudier la nécessité d'organiser les services domestiques et ménagers d'une manière plus durable, qui offre à ceux qui ont besoin d'une aide domestique des services appropriés et à ceux qui rendent ces services des possibilités d'emploi et une protection correctes;
- 4** d'élaborer et d'améliorer les stratégies et les méthodes d'organisation de ces travailleurs, avec la nécessité, pour les syndicats, d'atteindre les nouveaux groupes et les groupes "atypiques" de travailleurs sur le marché du travail;
- 5** d'échanger de bonnes pratiques et des expériences d'organisation et de protection/promotion des intérêts des travailleurs domestiques par les syndicats et par des ONG spécifiques;
- 6** de développer et d'améliorer les outils syndicaux, tels que les nouvelles formes de négociation collective, afin d'offrir aux travailleurs une sécurité d'emploi et une couverture de sécurité sociale élémentaires;
- 7** d'échanger des informations concernant le droit du travail existant et les règlements de sécurité sociale des Etats membres de l'UE qui incluent déjà les travailleurs domestiques, ainsi que de donner un aperçu des normes internationales qui peuvent être utilisées pour renforcer la situation des travailleurs domestiques (OIT, Conseil de l'Europe, UE);
- 8** d'élaborer une liste des demandes à l'égard des décideurs nationaux et européens concernant la manière d'offrir une protection élémentaire aux travailleurs domestiques, y compris les travailleurs migrants irréguliers;
- 9** d'offrir aux participants la possibilité de recueillir des informations et des idées sur la manière d'organiser les travailleurs dans l'économie informelle en général et les travailleurs domestiques en particulier, et la manière d'élaborer des méthodes et des stratégies destinées à leur offrir une protection élémentaire.

En raison de la complexité de cette question, et du manque d'expérience syndicale en la matière, la CES a travaillé en étroite collaboration avec deux ONG qui sont très actives dans le domaine de l'économie informelle (IRENE) et des travailleurs migrants sans papiers en Europe (PICUM). Elles ont fourni à la CES des documents de référence très précieux, des liens avec leurs contacts parmi les personnes et les organisations clés qui travaillent dans ce domaine (y compris des syndicalistes oeuvrant sur le terrain, des organisations de travailleurs domestiques, des experts, des chercheurs, d'autres ONG, etc.) et ont rendu les bonnes pratiques accessibles.

# Pourquoi cette question revêt une grande importance pour le mouvement syndical

*“Le travail domestique est un sujet essentiel, qui n’est pas toujours bien compris dans le mouvement syndical. Néanmoins, nous ne devons pas nous limiter à traiter les questions d’organisation des travailleurs domestiques et leur offrir une protection mais aussi savoir comment organiser les services domestiques de manière plus durable.*”

*Lorsque j’étais étudiante et avais besoin d’argent, j’aidais les personnes âgées en tant qu’aide familiale. A l’époque, les Pays-Bas avaient des institutions publiques qui organisaient cette aide. J’étais une “travailleuse” au même titre que les gens que j’aidais. J’étais employée par une institution publique, pour laquelle j’étais disponible et j’étais correctement couverte par le droit du travail et la sécurité sociale. Ensuite, ces dernières ont compris qu’elles pouvaient économiser beaucoup d’argent en n’employant plus directement ces aides à domicile mais, au contraire, en réduisant le rôle de l’institution publique à un centre d’information ou point de contact sur comment trouver une aide à domicile.. C’est ainsi que les étudiants actuels et autres aides ménagères sont officiellement employés par les malades et les personnes âgées qui ne se considèrent pas comme des employeurs. Il se peut que l’on doive en revenir aux vieilles structures, ou en créer de nouvelles afin que ces travailleurs aient la protection, la sécurité sociale et les documents dont ils ont besoin.*

*“Il n’y a rien de nouveau à avoir des contrats corrects pour le travail domestique. Les contrats de travail chez les domestiques et les maîtres sont parmi les plus vieux contrats de travail qui existent aux Pays-Bas. A une époque où le saumon (du Rhin ...) était l’aliment le moins onéreux et le plus disponible, un contrat stipulait: “Je ne peux pas manger du saumon tous les jours”.”*

**Catelene Passchier, CES**

*Lorsqu’on étudie l’importance de grands enjeux communautaires tels que l’agenda de Lisbonne pour l’emploi et la croissance, ou les problèmes urgents liés à l’évolution démographique et au vieillissement des populations, on ne peut continuer à éviter la partie invisible de l’histoire. De plus en plus de femmes sous-payées, souvent migrantes, ont à payer le prix fort pour que d’autres femmes participent au marché du travail, en leur offrant des services de garde d’enfants, de soins des personnes âgées et d’aide ménagère, à des conditions qui relèvent souvent de l’exploitation.*

*Il est aussi intéressant de noter les différences qui existent entre les Etats membres de l’UE. Lorsque nous avons envoyé un questionnaire aux syndicats affiliés à la CES afin de connaître leur expérience concernant les travailleurs domestiques, la plupart de nos collègues nordiques ont répondu: “Nous ne connaissons pas ce phénomène”. Par contre, nombre de nos collègues d’Europe du Sud ont envoyé des rapports détaillés sur l’existence et l’augmentation du travail domestique - souvent exercé par des migrantes sans papiers - et faisant état de l’absence de systèmes d’aide publique en matière d’assistance domestique aux malades et aux personnes âgées.*

*Les problèmes de sous-reconnaissance ou de non-reconnaissance des travailleurs domestiques, de leurs services, et de leurs droits, existaient avant la migration importante vers l’Europe de populations, essentiellement des femmes, chargées de remplir ces rôles. Cependant, de nos jours, la main-d’œuvre domestique, en particulier en Europe de l’Ouest et du Sud, est en grande partie migrante et les politiques de migration et les droits des travailleurs migrants doivent donc faire partie intégrante de nos discussions.*

*Lorsqu’on examine la question de l’organisation des travailleurs domestiques dans le contexte du secteur informel, on est confronté à deux types de paralysies apparemment contradictoires:*

- *“Les problèmes sont trop compliqués et il est trop difficile d’atteindre ces travailleurs”*
- *“Que se passera-t-il si nous parvenons à affilier un grand nombre de ces travailleurs; comment ferons-nous face à tous leurs besoins d’aide ?”*

*Alors que le mouvement syndical décline dans ses secteurs traditionnels, de nombreuses formes de travail “informel” augmentent - le télétravail, le “travail indépendant” fictif, le travail migrant sans papiers, etc. En fait, on pourrait affirmer que ces travailleurs sont le nouveau prolétariat.*

*Dans ce contexte, le mouvement syndical a le choix: devenir de plus en plus conservateur et protéger uniquement un groupe décroissant de travailleurs standards traditionnels, ou innover et atteindre tous ces nouveaux groupes sur le marché du travail. Innovons ! Revenons-en aux origines, organisons, devenons à nouveau un mouvement, partageons des histoires et des chansons et sachons comprendre que nous n’en tirerons pas toujours un avantage financier mais que c’est notre nombre et notre solidarité qui comptent. Les communautés migrantes ont du sang neuf et un nouvel enthousiasme.*

*Mais nous ne devons pas partir de rien: les bonnes pratiques mises en oeuvre par certains de nos affiliés et d'autres organisations sont nombreuses, et nous avons pu échanger des informations en la matière au cours de la conférence, et maintenant grâce à ce rapport.*

*Le présent rapport permet donc de rendre ces questions, qui ont été relativement négligées par les syndicats, en particulier au plan européen, plus visibles et de créer une nouvelle dynamique. La tenue de la conférence à la Maison internationale des syndicats a constitué une étape importante car elle se déroulait dans le principal bâtiment des syndicats, pas en marge, ou ailleurs, mais au cœur du mouvement syndical européen.*

*Après cette conférence, des discussions seront menées au sein de la Commission des femmes de la CES et du groupe de travail Migration et Intégration sur la manière de suivre les questions soulevées lors de la conférence. Les questions soulevées par les travailleurs domestiques sont au cœur de nombreux débats et nous voulons donc les mettre à l'ordre du jour général de la CES.*

*Nous avons déjà fait référence à la féminisation de la migration et à la nécessité de traiter la situation des travailleurs domestiques migrants dans notre réponse au Livre vert de la Commission européenne sur la migration économique. ([www.etuc.org/a/1159](http://www.etuc.org/a/1159)).*

*Conjointement avec la Fédédération européenne des syndicats des services publics (EPSU) et UNI-Europa (l'organisme régional européen de la Fédération syndicale mondiale UNI), nous devons nous engager fermement dans les débats sur l'avenir des services publics sociaux et l'organisation durable et le financement des services domestiques et ménagers.*

*Nous pouvons également soulever la question de l'impact des droits des travailleurs domestiques sur la coopération de l'UE avec les pays tiers, à savoir les pays voisins d'Europe centrale et orientale et du tiers monde.*

*A l'OIT, nous devons travailler en coopération avec la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la CMT (Confédération mondiale du travail) afin de relancer le débat sur la conclusion d'une Convention sur le travail domestique et/ou d'autres instruments de l'Organisation internationale du travail (OIT) afin d'offrir aux travailleurs domestiques du monde entier une protection élémentaire, un sujet qui a été soulevé pour la première fois dans les années 1960 ! A cet égard, le débat de 2006 à la conférence de l'OIT sur le champ d'application de la relation de travail (qui traite de la manière de mieux inclure de nouvelles formes de travail dans la protection du droit du travail) et les discussions de l'OIT en 2007 sur les questions de genre seront également importantes. Et il faut que l'OIT inclue l'Europe dans son domaine de recherche sur le travail domestique.*

*N'oublions pas qu'en novembre 2000, le Parlement européen a adopté un rapport et une résolution intéressants et importants sur la nécessité de réglementer l'aide domestique dans le secteur informel (voir plus loin la section 4 de ce rapport), sous l'impulsion de Miet Smet (PPE) en tant que rapporteur. La résolution réclame, entre autres choses, la reconnaissance de ce type de travail en tant que profession spécifique, afin d'améliorer l'image et le statut des travailleurs domestiques, et les mesures à prendre par les Etats membres et l'UE afin d'offrir à ces travailleurs une protection adéquate. Au plan communautaire, nous devons relever le défi et tirer profit de ces précieux travaux préparatoires.*

*Mais il ne sera possible d'attirer l'attention sur le besoin de reconnaissance et de réglementation que si nous, syndicats, commençons à donner au travail domestique et aux millions de travailleurs impliqués la visibilité qu'ils méritent dans le monde du travail et le mouvement syndical. Tel est le grand défi qui nous attend."*

**Catelene Passchier**

Secrétaire confédérale  
CES



## International Restructuring Education Network Europe (IRENE)

IRENE est un réseau international d'ONG d'aide à l'emploi, d'organisations de travailleuses, de syndicats, de groupes de consommateurs, d'organisations de droits de l'homme, d'avocats, d'universitaires et d'autres personnes concernées par l'économie mondiale et les droits des travailleurs. Le réseau s'étend à toute l'Europe (occidentale, centrale et orientale) et à de nombreux pays en développement. Le principal objectif d'IRENE est de stimuler la solidarité internationale des travailleurs sur le plan du développement.

IRENE a étudié pendant longtemps l'"informalisation" de l'économie. Les politiques de dérégulation, associées à la mondialisation, ont conduit à une érosion des conditions de travail et des droits des travailleurs alors que peu de politiques destinées à protéger les travailleurs dans l'économie informelle ont été élaborées et a fortiori appliquées. Au début de l'année 2003, IRENE a collaboré avec le centre syndical néerlandais FNV dans le cadre de l'organisation de la conférence "From Marginal Work to Core Business: European trade unions organising in the informal economy".

**Anneke van Luijken**, membre du personnel d'IRENE, déclare: "*Dans l'économie informelle, les travailleurs domestiques sont une main-d'œuvre particulièrement peu reconnue et exploitée et ce, dans le monde entier, en dépit du fait qu'ils sont "l'huile" qui fait tourner les rouages de l'économie officielle, libérant l'énergie d'autres travailleurs qui exercent des emplois payés. Mais, toutes les parties de l'économie formelle n'ont pas intérêt à "faire obstacle à ce qui fonctionne".*

*Le silence a été rompu par des organisations de travailleurs domestiques qui ont dévoilé les problèmes auxquels elles sont confrontées. Nombre d'entre eux sont des travailleurs migrants, soit au sein de leur propre pays, soit au-delà des frontières. Au sein de l'UE, il convient d'être clairs quant à "notre" contribution à l'exploitation mondiale des travailleurs domestiques, en particulier, mais pas seulement, de ceux qui sont migrants.*

*Le simple fait de reconnaître le travail domestique comme un "travail" et de rendre les travailleurs domestiques visibles constitue une première étape essentielle. Les objectifs ultimes consistent à protéger les travailleurs domestiques, à leur donner des droits égaux et à reconnaître la grande contribution qu'ils apportent à l'économie et à la société en général. Parallèlement à ceci, les syndicats ainsi que les organisations de citoyens et les gouvernements doivent principalement trouver des solutions collectives aux services de soins et aux services domestiques.*

*Le rêve d'IRENE est de travailler avec des partenaires dans la perspective d'un réseau mondial de travail domestique. L'épreuve de vérité consiste à donner aux travailleurs domestiques des droits et un emploi décent pour un avenir civilisé."*

### IRENE

Stationsstraat 39, 5038 EC Tilburg, Pays-Bas  
Tél.: +31 13 535.1523  
Fax: +31 13 544.2578  
Email: avLuijken@irene-network.nl  
Internet: www.irene-network.nl

## Plate-forme pour la collaboration internationale concernant les sans-papiers (PICUM)

PICUM est un réseau de particuliers et d'organisations, ayant un secrétariat à Bruxelles, et dont le but est de promouvoir le respect pour les droits de l'homme des "sans papiers", c'est-à-dire sans permis de séjour, en Europe. Leurs droits incluent les soins de santé, le logement, l'éducation et la formation, la vie de famille, ainsi que l'assistance juridique. La PICUM prône la régularisation des sans-papiers et le traitement équitable de ceux qui sont retournés chez eux involontairement.

PICUM met également l'accent sur les droits des sans-papiers en tant que travailleurs – leurs droits à s'organiser et à des conditions de travail équitables. En mai 2003, PICUM a organisé une conférence d'une journée au Parlement européen sur ce sujet. Le rapport de cette conférence est disponible. En mai 2005, PICUM a publié un autre rapport sur les bonnes pratiques en Europe et aux Etats-Unis concernant la régularisation des travailleurs sans papiers, y compris les activités syndicales dans ce domaine. En 2006, PICUM tiendra une conférence qui examinera plus en détail la méthode de travail avec les travailleurs "irréguliers", y compris les migrants travaillant en tant que travailleurs domestiques dans des maisons privées.

**Serge Ducrocq** de PICUM a incité les participants à la conférence de la CES à s'assurer que les travailleurs migrants sans papiers sont inclus dans l'élaboration de la politique sociale en Europe, et à trouver le moyen de tenir compte de leur opinion.

### PICUM

Rue Gaucheret 14, 1030 Bruxelles, Belgique  
Tél.: +32 2 274.14.39  
Fax: +32 2 274.14.48  
Email: info@picum.org  
Internet: www.picum.org

### 'Undocumented Migrant Workers in Europe'

Michele LeVoy, Nele Verbruggen et Johan Wets,  
PICUM et HIVA, Louvain, 2004.

# 1

# La nature du travail domestique en Europe

Il est difficile d'obtenir des faits et des chiffres précis sur la nature et l'ampleur du travail domestique dans les 25 pays de l'Union européenne. Des estimations existent pour des pays individuels tels que l'Italie et la France mais elles sont souvent contestées en raison, par exemple, du fait qu'elles couvrent seulement certaines catégories de travail. En outre, la collecte de données officielles ne tient pas compte de nombreux travailleurs domestiques précisément parce qu'ils sont "invisibles", en particulier les sans-papiers.

La demande de services domestiques à domicile augmente incontestablement. Sur une population européenne totale de 450 millions de personnes, 80 millions sont des personnes âgées. L'espérance de vie augmente et, par conséquent, la population vieillit. Selon **Luigina di Santis**, Secrétaire générale de la **Fédération européenne des retraités et personnes âgées (FERPA)**, adhérent de la CES), aujourd'hui, près de 50 millions d'Européens âgés ne peuvent plus prendre soin d'eux-mêmes. Nombre d'entre eux sont des femmes à très faible revenu. Il n'y a pas assez de places dans les maisons de retraite, même si elles veulent s'y installer.

De même, le nombre de places dans les crèches et les centres de soins de santé est insuffisant. Compte tenu de l'organisation des systèmes scolaires, les enfants doivent être pris en charge entre la fin de la journée scolaire et la fin de la journée de travail, de sorte que de nombreuses familles au travail n'ont d'autre choix que d'engager une personne pour s'occuper de leurs enfants pendant une partie de la journée.

La demande en matière d'aide à domicile ne cesse de croître, et elle n'est pas satisfaite. De nombreux gouvernements considèrent également le fait de répondre à cette demande comme un moyen de résorber les niveaux élevés de chômage, en particulier chez les femmes "non qualifiées".

En fait, la main-d'œuvre est en grande partie composée de femmes dont les aptitudes domestiques ne sont toujours pas reconnues. Le partage du travail domestique entre hommes et femmes a très peu évolué en Europe, en dépit des demandes exprimées par le mouvement de libération de la femme au cours des décennies écoulées.

Il est également clair qu'un très grand nombre de ceux qui effectuent ce travail sont des travailleurs migrants, à savoir des femmes qui sont originaires de pays situés hors d'Europe et recherchent une meilleure vie pour leur famille. Le travail domestique est un secteur où elles peuvent trouver du travail et, plus important encore, un logement. Mais, compte tenu du faible niveau de reconnaissance du travail domestique en tant que "travail", les régimes des permis de séjour poussent souvent ces travailleurs hors des systèmes d'emploi officiels, dans la zone floue des sans-papiers, où ils sont extrêmement vulnérables à l'exploitation et aux abus. Nul ne peut quantifier le nombre des travailleurs qui vivent dans cette situation en Europe.

La présente section étudie ces grands thèmes.

## Les tendances en matière de croissance des services domestiques

En 2001, la **Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**, établie à Dublin, en Irlande, a mené une enquête dans huit pays (Allemagne, Autriche, Finlande, France, Italie, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni), et elle a publié les résultats dans un rapport intitulé "L'emploi dans les services domestiques". Selon **Robert Anderson**, de la Fondation, pour développer la politique et l'action syndicales, il faut cependant disposer d'une base de connaissances beaucoup plus large. Il donne ici un aperçu des tendances connues.

*"Dans les débats politiques de l'UE sur la main-d'oeuvre, les "services domestiques" étaient considérés au cours de la décennie écoulée comme un moyen de créer des emplois pour des travailleurs relativement "peu qualifiés" parmi les*

sans-emploi. Mais dans la réalité, la situation est plus compliquée et les définitions, les concepts et le large éventail des emplois et relations impliqués requièrent beaucoup plus de clarté.

Historiquement, les services domestiques impliquaient essentiellement les travaux ménagers/travaux de soins non payés, effectués par les femmes pour leur famille. Il n'y a pas d'évolution simple de cette situation vers le travail domestique en tant que travail payé, effectué par d'autres personnes officiellement employées en dehors du ménage.

Certains travaux domestiques deviennent effectivement des emplois officiels, payés, avec des contrats d'emploi permanents et une assurance sociale telle qu'une pension. Ces travailleurs peuvent être des aides ménagères résidentes employées par des personnes privées ou des puéricultrices employées par des agences d'Etat.

D'autres sont employés par des organismes privés, dans le cadre de toute une série de contrats, y compris les contrats à temps partiel et les contrats temporaires. Il peut s'agir, par exemple, d'aides familiales qui font le nettoyage, les courses, la cuisine et donnent des soins aux personnes âgées ou malades/handicapées. Chaque travailleur peut ainsi veiller aux besoins d'un certain nombre de clients chaque semaine.

D'autres sont employés directement par des ménages individuels, dont beaucoup sur une base informelle où leur travail n'est pas déclaré aux autorités. Il s'agit, entre autres, de travailleurs "indépendants" ou de bénévoles dont les dépenses sont remboursées, ou de membres de la famille qui reçoivent des indemnités en espèces, etc.

Un grand nombre d'emplois sont également des emplois de substitution. Outre le nettoyage, les achats et la cuisine, il y a le blanchissage, le jardinage et le bricolage, ainsi que la garde des enfants (pendant la journée ou après l'école), les services de répit (décharger les parents de leurs tâches pendant un moment) et la garde de jour pour les personnes âgées ou handicapées ou en mauvaise santé.

Il est clair que de plus en plus de travaux impayés dans la famille ou le ménage sont transformés en emplois payés, en raison d'une série de tendances démographiques, sociales et professionnelles.

#### • **Evolution démographique**

En Europe, un nombre croissant de vieilles personnes vivent de façon autonome. En outre, en raison de l'augmentation des taux de divorce et de séparation, il y a de plus en plus de personnes seules et de ménages monoparentaux. Parallèlement, le nombre de ménages comprenant plusieurs générations est en déclin.

#### • **Evolution des tendances de l'emploi et des revenus**

La proportion croissante de femmes travaillant en dehors de chez elles a multiplié le recours aux services domestiques, à la garde d'enfants et aux soins aux personnes âgées et handicapées. En outre, le fait qu'elles gagnent un salaire permet à ces femmes - ou au ménage où il y a un double salaire - de payer ces services. De plus, les exigences croissantes de la vie professionnelle moderne ont engendré des changements culturels et sociaux dans les réseaux mutuels de la famille et de la communauté, ce qui peut réduire la possibilité de trouver des services d'assistance non payés.

De surcroît, dans un nombre croissant de ménages, tous les membres adultes sont **sans** emploi ou ne gagnent que de très maigres salaires. Les femmes de tels ménages n'ont que peu d'autre choix que d'être travailleuses domestiques à bas salaire. Même ainsi, dans l'ensemble, le nombre de personnes qui pourraient offrir de tels services diminue par rapport à l'augmentation de la population âgée en Europe.

#### • **Incitations politiques**

Dans de nombreux pays de l'UE, les réformes de l'assistance sociale signifient que l'Etat fournit moins de services domestiques. Le besoin de travail domestique est renforcé par un marché croissant d'organismes de service de garde et de travailleurs individuels et cette situation est stimulée par des mesures politiques.

Dans les huit pays de notre étude, les pouvoirs publics ont introduit des mesures fiscales relatives au recrutement d'aides familiales, y compris des allocations de soins à domicile, des chèques-service, des systèmes de crédit d'impôt et la possibilité de déduire fiscalement les services. Certains systèmes permettent également de favoriser l'accès à l'emploi domestique de groupes présentant moins d'aptitudes à l'emploi tels que les femmes âgées, les travailleurs immigrants et les chômeurs de longue durée. Certaines mesures sont destinées à stimuler les entreprises féminines, la formation à l'esprit d'entreprise et les subventions de démarrage pour les prestataires de services domestiques.

Néanmoins, en dépit de ces mesures, le fossé entre la demande et l'offre de travail domestique ne cesse de croître. A titre

*d'exemple, en Allemagne près de 200.000 emplois restent à pourvoir dans les services personnels, et quelque 500.000 emplois dans les services communautaires en France.*

*Cependant, globalement, nous ne disposons pas de données adéquates permettant d'avoir un aperçu global. Selon certaines estimations, 70 à 80 % des emplois du secteur ne sont pas déclarés, et peut-être même plus. Le nombre d'emplois non déclarés dans les ménages autrichiens est estimé à 300.000, alors que 5.000 seulement sont enregistrés auprès des autorités de ce pays. En France, une étude de 1997 a révélé que, dans les services domestiques, pour un travailleur déclaré cinq travailleurs ne le sont pas. En Italie, le rapport est de 1 à 3.*

*Nous savons que la qualité des emplois est médiocre. Les bas salaires sont associés à une surreprésentation de certains groupes tels que les femmes et les travailleurs souhaitant accepter des emplois précaires (ex: étudiants et immigrants). Le travail à temps partiel est courant. Compte tenu des faibles salaires horaires, de nombreux travailleurs considèrent le travail à temps partiel comme une limitation plutôt que comme un choix. Ceux qui peuvent choisir leur horaire de travail ont tendance à accepter plusieurs emplois, souvent au détriment de leur propre vie familiale et sociale.*

*Les perspectives de carrière dans les services domestiques ont tendance à être médiocres, principalement parce qu'il n'existe pas de voies officielles offrant une progression de carrière. Les compétences acquises grâce à l'expérience ou à la formation ont tendance à être peu reconnues. Les possibilités de passer d'un emploi moins qualifié à un emploi plus qualifié sont rares.*

*Il est clair que la grande majorité de ce travail est effectué par des femmes. La promotion de l'entrée des hommes dans le secteur est largement examinée par la Commission européenne mais elle n'a guère suscité d'actions en termes de programmes d'égalité des chances. Le médiocre statut des soins familiaux et du travail domestique est profondément ancré dans la société et il est difficile à modifier.*

*L'emploi généralisé de travailleurs immigrants dans le secteur est également un problème essentiel. Dans certains pays, de nombreux emplois moins qualifiés dans les services domestiques sont exercés par des immigrants non originaires de l'UE. Il est particulièrement difficile pour ces travailleurs d'obtenir des emplois plus qualifiés en raison des difficultés linguistiques, des restrictions imposées en termes de séjour et de permis de travail et du manque de reconnaissance de leur niveau d'étude.*

*Il est essentiel d'améliorer la protection sociale. Nos recherches ont révélé une division entre certains travailleurs relativement bien protégés (dont la plupart travaillent dans des entreprises publiques et des entreprises sociales du "secteur tertiaire", en particulier dans la garde d'enfants et, dans une moindre mesure, les soins aux personnes âgées), et les travailleurs peu ou pas protégés (essentiellement des travailleurs indépendants dans tout le secteur des services domestiques).*

*Cette situation soulève de nombreuses questions pour les syndicats et la politique publique en Europe. Il faut impérativement mieux faire connaître la nature de l'emploi des services domestiques, relever son niveau et son statut et améliorer la protection. Mais ceci soulève certains dilemmes. Si l'amélioration du statut relève essentiellement de la formation et des qualifications, cela peut nuire à la politique de recours aux services domestiques qui est un des moyens pour des travailleurs peu qualifiés de trouver un emploi. De même, de nombreux utilisateurs de services domestiques semblent préférer engager directement de la main-d'œuvre moins bien payée, moins qualifiée et non déclarée.*

*Il sera important de trouver des moyens efficaces de contrôler la qualité et d'améliorer les niveaux, même lorsque les qualifications des travailleurs sont peu élevées. Cependant, la multiplicité des tâches requises – allant du nettoyage et de la cuisine aux services de soins pour les personnes âgées – a des implications intéressantes pour la formation et la reconnaissance professionnelle. Il est clair que plusieurs pays de l'UE ont des demandes très différentes en matière de formation et de qualification des travailleurs dans la garde d'enfants et les services aux personnes âgées.*

*Nous devons aussi mieux comprendre les opinions et les préférences des travailleurs domestiques eux-mêmes."*

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)

### **'Employment in Household Services'**

A. Cancedda, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.



## Travail domestique = (encore) travail de femmes

En France, et ailleurs dans l'Union européenne, la prestation de services directement aux ménages est encouragée par l'Etat. Elle est considérée comme une importante source de création d'emplois afin d'absorber certains types de chômeurs. Le ministre français de l'emploi a déclaré qu'il était possible d'augmenter l'emploi dans ce secteur de quelque 500.000 unités. Cependant, nombre des emplois sont précaires et mal payés. **Annie Dussuet**, une sociologue de l'**Université de Nantes**, en **France**, analyse combien le travail domestique (payé ou impayé) est lié aux questions de genre.

*“Le sens de l'identité s'acquiert souvent en dehors de la maison. Le temps est à présent venu, par exemple, d'analyser le rôle des femmes dans la main-d'œuvre productive. Le débat sur le travail domestique est en grande partie oublié. Et pourtant, c'est ce qui fait de nous des êtres humains. Nous devons revoir notre vision de l'équilibre “travail-vie privée.”*

**Bridget Anderson, COMPAS,  
Université d'Oxford**

*“Le développement de ces emplois domestiques a une place cruciale pour les rapports entre les hommes et les femmes dans nos sociétés. Il y a en effet une ambiguïté sur l'expression “travail domestique” parce qu'elle recouvre 2 situations très différentes. D'une part, des femmes effectuent dans leur propre foyer, des tâches non rémunérées à destination de leur propre famille (80 % du travail domestique est effectué par des femmes). D'autre part, des femmes salariées effectuent le même type de tâches au domicile de personnes qui leur sont étrangères (en France, près de 97-98% des travailleurs domestiques déclarés sont des femmes). Donc, même là où le travail domestique subit des transformations, il s'agit encore de travail de femmes. Il y a toujours une forte division sexuelle du travail qui assigne prioritairement aux femmes le travail domestique.*

*Il existe un lien entre les deux types de travail domestique, payé et impayé. En grande partie, parce que le travail salarié des femmes se développe, que la demande de travail domestique salarié augmente, alors qu'on avait pu croire, dans les années 60 à la disparition des « domestiques », grâce à l'équipement ménager, et au partage des tâches entre hommes et femmes. Mais cela ne s'est pas produit. Au contraire, le travail domestique payé, qui permet aux femmes d'avoir une carrière payée dans le monde de travail des hommes, a augmenté. Nombre d'entre nous peuvent progresser dans leur carrière professionnelle grâce au travailleur domestique que nous avons à la maison.*

*“En ce qui concerne le travail domestique non déclaré, le rapport “Travail non déclaré dans une Union élargie” rédigé pour la Commission européenne établit une distinction globale entre deux modèles de société. Il y a le modèle nordique de l'Etat providence, dans lequel l'Etat ou la municipalité assume en grande partie la responsabilité des prestations de soins pour tous ses citoyens, y compris la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées. Dans d'autres sociétés, à savoir en Europe du Sud et dans certains pays d'Europe de l'Est, la notion du “soutien de famille masculin” et de la “ménagère féminine” reste dominante. Les soins et les tâches ménagères sont perçues ici comme une responsabilité des femmes de la famille et ne bénéficient d'aucune compensation au sein de la famille ou sont fournis dans le cadre d'accords de travail informels et non déclarés.”*

**Finn Ola Jølstad, Direction générale  
Emploi, affaires sociales et égalité des  
chances, Commission européenne**

*Les contrats d'emploi entre une famille ou un particulier et un travailleur domestique sont “atypiques”. Les femmes qui emploient d'autres femmes pour effectuer leur travail domestique ne sont pas des “employeurs” en tant que tels parce que dans un autre contexte elles sont elles-mêmes des “employées”. Il s'agit aussi souvent de vieilles personnes. Ces nouveaux “employeurs” ne sont pas la vieille bourgeoisie qui a toujours eu des domestiques mais des gens aux revenus modestes qui ont peu d'expérience des règles d'emploi. Cette situation a un impact négatif sur les conditions de travail des travailleurs domestiques. Leur droit à des heures de travail décentes n'est pas respecté. Lorsqu'un “employeur” déménage ou est hospitalisé, ils perdent leur emploi.*

*Un travailleur domestique peut répondre aux besoins de plusieurs employeurs/clients. Cela signifie que certains emplois sont à temps très, très partiel – chaque employeur ne voulant que quelques heures. En France, 30 % des travailleurs domestiques déclarés travaillent moins de 15 heures par semaine. Le salaire moyen n'est que de 457 euros par mois. Souvent, les salaires des femmes restent officiellement déclarés comme “revenus d'épouse” c'est-à-dire qu'ils présupposent d'autres sources de revenu. Ce type de conception permet d'excuser la médiocrité du salaire.*

*En outre, leurs aptitudes sont sous-reconnues. “Tout le monde sait faire ce travail”, dit-on. Il ne nécessite aucune formation, ni aucun diplôme. Le travailleur a la possibilité d'exercer le travail en vertu de ses propres qualités personnelles et de son genre. Une telle conception ne permet pas d'améliorer le statut de l'emploi et les qualifications.*

*Ce travail est donc exercé dans une sphère privée qui répond à une logique différente. Si le travail domestique est bien effectué, personne ne le remarque. Il n'est visible que s'il est mal fait.*

*Ce travail n'a jamais été défini clairement. Qu'est-ce que garder des enfants ou tenir un ménage ? Est-ce du travail ? Est-ce de l'amour ? Lorsqu'une femme accomplit ces tâches pour sa famille, elle ne "travaille" pas réellement, mais elle "prend soin". Et que se passe-t-il lorsque le travail est effectué par une travailleuse payée ? Elle ne donne pas de l'amour mais son temps et son énergie. Et pourtant, c'est aussi une sorte de don et de prise en charge. De nombreux travailleurs domestiques et employeurs créent une relation qui est forte en termes émotionnels. Lorsque des personnes âgées sont impliquées, le lien entre la personne aidée et celle qui apporte son aide est très important.*

*"Le peu de prestige dont bénéficie le travail domestique et le déséquilibre sexuel permanent du travail à domicile sont des échecs politiques majeurs en Europe."*

**Brid Brennan, Transnationals Institute,  
Pays-Bas**

*Il y a donc une confusion concernant la sphère privée dans laquelle le travail est effectué et la nature publique de la personne extérieure à la famille qui vient l'accomplir. Nous devons assurer un "espace" public à ce travail, même s'il est effectué dans des maisons privées. Nous devons le reconnaître comme "travail"; il s'agit d'un "travail social". La reconnaissance est essentielle pour le salaire, les heures de travail et le statut des travailleurs domestiques. Et c'est un travail qualifié - même si de nombreuses femmes n'en font l'expérience qu'en travaillant dans leur propre maison, cette aptitude et cette qualification pour l'emploi doivent être reconnues.*

*Les travailleurs isolés doivent avoir davantage de lieux où se rendre afin de partager leur expérience et d'aide pour que leur travail soit reconnu professionnellement, ce qui requiert souvent un médiateur, un organe qui peut servir d'arbitre entre les employeurs domestiques et les employés. En France, ce sont généralement des organisations sans but lucratif de l'économie sociale qui remplissent cette tâche. Ces organisations pourraient jouer un rôle important dans l'obtention de la reconnaissance que ce secteur mérite."*

## **La main-d'œuvre domestique migrante de l'Europe**

De nombreux emplois – des milliers, et même des millions – dans les services domestiques en Europe sont exercés par des travailleurs migrants provenant de pays situés hors de l'Union européenne. Le débat sur leur rôle met très souvent l'accent sur leur statut d'immigrant, qu'ils aient ou non le droit de rester dans nos pays. Les questions relatives au service qu'ils fournissent, leurs conditions de travail et leurs relations de travail, leurs droits humains et leur sexe sont trop souvent oubliés.

**Bridget Anderson**, chercheur principal et responsable de programme au **Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS), Université d'Oxford, RU**, examine comment, pour les travailleurs migrants en Europe, nos maisons privées deviennent un lieu de travail ouvert aux abus et à la discrimination.

*"La croissance actuelle du travail domestique en Europe masque plusieurs énigmes politiques. La politique de migration est déterminée par l'économie. Mais on ne sait pas comment les décideurs évaluent la contribution du travail domestique qui libère du travail (en particulier des femmes) pour quitter la maison et entrer dans la main-d'œuvre payée; ou comment ils évaluent la reproduction de la main-d'œuvre que permettent les travailleurs domestiques migrants. Et qu'advient-il des tâches qui ne sont pas économiquement nécessaires, telles que le repassage ? Ou de celles qui ne sont liées à l'économie, telles que les soins aux personnes âgées ?*

*"Le Royaume-Uni a besoin de la migration pour des raisons économiques. Notre marché du travail présente des lacunes qui ne peuvent être comblées par la main-d'œuvre nationale."*

**'Controlling Our Borders: Making migration work for Britain'**, Five-Year Strategy for Asylum and Immigration, UK Government, février 2005

*Il y a également la relation qui existe entre les règles d'immigration et les règlements en matière d'emploi. En ce qui concerne la gestion des travailleurs domestiques migrants, la tendance consiste à mettre l'accent sur les lois et les pratiques en matière d'immigration. Cette situation est encouragée par le fait que les travailleurs domestiques sont généralement omis ou même exclus des règlements sur l'emploi, ou soumis à des dispositions discriminatoires.*

*Dans toute l'Europe, les Etats font face au vieillissement de la population et à l'augmentation du nombre de personnes âgées vivant seules. En renforçant l'autonomie des personnes âgées et des handicapés, ils renforcent les budgets des soins personnels, ce qui augmente la demande de travail domestique dans un marché de soins non réglementé. Les particuliers qui emploient des travailleurs domestiques ne reçoivent aucune formation dans leurs responsabilités d'employeurs.*

*Le domicile privé est non seulement un "refuge à l'écart du marché" (une arène d'amour, prétendument régie par des relations "naturelles") mais aussi de l'Etat. Cela signifie que les organismes publics et d'autres institutions, y compris les syndicats, n'y ont qu'un accès très limité. (Cependant, cela dépend aussi de la classe; les autorités d'immigration entrent*

*“Il est très risqué de dire ceci ... Je pense que les blancs ont l'air plus propres. Il peut paraître stupide de dire que parce qu'ils sont noirs, cela ne veut pas dire qu'ils sont sales, mais j'ai l'impression qu'ils sont souvent plus négligés. Les gens à la peau sombre, pas seulement les noirs, ne sont pas tellement propres, ils font moins attention aux choses et j'ai l'impression que si j'avais la possibilité d'engager des blancs ou des gens à la peau sombre, j'emploierais des blancs et je leur ferais également davantage confiance.”*

**Ancienne assistante personnelle, 48 ans, aujourd'hui ménagère, Royaume-Uni**

*“Lorsque j'interviewe, je sens (renifle). Je les sens aussi. Ne vous en faites pas. Ce sont les Indiens et les Népalais qui sentent parce que leur alimentation est épicée... Ainsi, quand j'interviewe, je fais de même ... sniff, sniff, sniff. Les employeurs aiment ça. C'est un service hautement personnalisé.”*

**Directeur d'une agence pour l'emploi fournissant des travailleurs domestiques, RU**

*“Il est difficile de faire travailler pour vous une personne de même race parce que nous avons à l'esprit cette idée de classes sociales, n'est-ce pas ? ... Alors que lorsque c'est quelqu'un qui vient d'un autre pays, il n'y a pas tout ça ... Il n'est pas question de classe moyenne, de classe ouvrière, de classe supérieure ... (rires). Ce n'est rien de plus qu'une question de race différente.”*

**Employeur britannique, femme, professeur**

*dans les domiciles privés des migrants, par exemple, alors qu'ils entrent rarement dans les logements de la classe moyenne.)*

*Le domicile privé devient alors souvent un lieu de travail ouvert aux abus et à la discrimination, non seulement sexuelle mais aussi raciste. Au Royaume-Uni, les travailleurs domestiques sont exclus du Race Relations Act, et la discrimination raciale est donc légale dans les domiciles privés.*

*En ce qui concerne les agences pour l'emploi, il existe une hiérarchie de l'emploi dans laquelle la race, la nationalité et la relation comptent.*

*Le statut d'immigrant des travailleurs domestiques influe sur cette situation. Les possibilités légales permettant d'entrer dans des états européens en tant que travailleur domestique sont nombreuses. Dans certains systèmes, les travailleurs domestiques ne sont pas considérés comme des “travailleurs”, même lorsqu'ils effectuent ce travail. Au Royaume-Uni, cela inclut même l'octroi de visas aux “jeunes filles au pair”, aux “travailleurs saisonniers”, ou aux “bénévoles”. La relation familiale ou émotionnelle est essentielle; ce n'est pas considéré comme du “travail” proprement dit.*

*Il n'existe cependant aucune distinction claire entre ce qui est “régulier” ou “irrégulier” dans le statut d'immigrant. Au Royaume-Uni, les détenteurs d'un permis de travail ne peuvent pas exercer un travail inférieur au statut de leur visa. A titre d'exemple, une personne qui a un permis de travail d'infirmière ne peut pas faire du travail domestique. De même, les permis d'étudiant ne permettent pas à une personne d'effectuer un travail rémunéré pendant plus de 20 heures par semaine de temps de travail. Les visas de “jeunes filles au pair” permettent de gagner jusqu'à 55€ “d'argent de poche” (80 euros) par semaine. Quiconque viole ces limites devient automatiquement un travailleur domestique irrégulier. Cela signifie que la frontière est tenue entre la régularité et l'irrégularité, une vaste zone grise plutôt qu'une transition nette. C'est ainsi que le secteur compte de nombreux travailleurs migrants manifestement irréguliers.*

*Il y a de nombreux avantages pour les migrants à travailler dans des ménages privés. Le travail est accessible par des réseaux informels, le bouche-à-oreille. La “maison” peut être un refuge par rapport à l'Etat et d'autres autorités, ou par rapport à d'autres individus et groupes. Il peut fournir un logement - un élément essentiel pour comprendre l'offre et la demande de travail migrant dans de nombreux secteurs.*

*Dans une enquête, les employeurs ont déclaré que les travailleurs migrants avaient tendance à être plus “travailleurs” que les ressortissants du pays, plus “volontaires et coopérants”, et avaient des “horaires de travail plus souples”. Nombre d'entre eux ont déclaré que, pour toute une série de raisons, si le travailleur est “étranger” il est beaucoup plus facile à gérer.*

*Ces relations sont donc très complexes. A première vue, on pourrait avoir l'impression que les intérêts de ceux qui emploient des travailleurs migrants et des travailleurs coïncident. Tous deux évitent le contrôle de l'Etat; leurs relations sont informelles; l'un gagne en flexibilité et l'autre gagne un logement. Mais, comme le révèle notre enquête auprès de l'organisation Kalayaan en charge des travailleurs domestiques au Royaume-Uni, souvent la situation n'est pas aussi équilibrée (voir page suivante).*

*On imagine le ménage comme un espace de relations morales et réciproques, préservé par l'intérêt personnel du marché et protégé contre l'intrusion de l'Etat. L'impact sur les travailleurs domestiques, en particulier ceux qui vivent dans le pays, est le pouvoir que leurs employeurs ont sur eux. Ils ont le pouvoir de supprimer le logement ou l'accès à l'eau chaude, par exemple, ou même le droit de rester dans le pays, ou d'offrir une protection si le travailleur domestique est arrêté par la police ou tombe malade. C'est*

*ce type de pouvoir qui est en grande partie non reconnu et non perçu de manière adéquate par les règlements sur l'emploi.*

*Il crée une forte dépendance des travailleurs domestiques migrants à l'égard de leurs employeurs. Ils sont également loin de chez eux; ils ont laissé leur famille et leurs enfants derrière eux. La première personne à laquelle ils doivent parler est peut-être leur employeur. Et, pour cette raison, nombre d'entre eux acceptent des salaires inférieurs si l'employeur est tout simplement "gentil".*

*Mais il y a d'autres aspects importants qu'il ne faut pas oublier:*

- > *De nombreux parlementaires, diplomates et autres personnes influentes sont eux-mêmes des employeurs de travailleurs domestiques migrants, et pas toujours de bons employeurs. Nous devons être transparents en la matière.*
- > *Il y a une hiérarchie de l'emploi entre nationalités différentes; cette expérience permet à certaines nationalités de s'organiser plus facilement que d'autres.*
- > *Tous les travailleurs migrants ne sont pas des femmes. A Kalayaan, près de 10 % sont des hommes. Il faut veiller à ne pas les exclure.*
- > *Les travailleurs migrants s'organisent. Ce n'est pas toujours facile à voir et il faut parfois les chercher. L'auto-organisation des migrants doit être respectée et reconnue.*
- > *Nous devons créer des systèmes qui garantissent le statut d'immigrant et ne dépendent pas des employeurs. Les travailleurs domestiques migrants doivent plus particulièrement être libérés de la dépendance à l'égard de leurs employeurs pour leurs visas.*

*La plupart des employeurs ne veulent pas se considérer comme des monstres. Mais c'est eux qui ont le pouvoir d'être gentils ou non, et cela doit changer."*

[www.compas.ox.ac.uk](http://www.compas.ox.ac.uk)

### **"Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour"**

Bridget Anderson

Zed Books, Londres, janvier 2000

**Pour plus d'informations sur l'action menée par les syndicats afin d'améliorer la situation des travailleurs domestiques migrants en Europe, voir la Section 3.**



## “Parce qu’ils ont désespérément besoin d’argent”

Dans le cadre de travaux de recherche réalisés par **Kalayaan**, l’organisation des travailleurs domestiques au Royaume-Uni, les expériences de 755 travailleurs ont été recueillies.

La durée journalière **moyenne** de travail s’élevait à **17.2 heures**

<b>Abus subis par des travailleurs domestiques au Royaume-Uni</b>	<b>%</b>
<b>Défense de faire des pauses pendant le travail</b>	91
<b>Violence psychologique</b> Menaces, injures, cris, insultes	88
<b>Pas payés régulièrement et/ou payés moins que convenu dans le contrat</b>	82
<b>Rétention du passeport</b> Et impossibilité de l’obtenir lorsqu’ils quittent l’emploi	63
<b>Pas de repas réguliers</b> Restes ou repas refusés régulièrement d’une autre manière	61
<b>Pas de chambre</b> Contraints de dormir dans un corridor, une cuisine, une salle de bains	51
<b>Pas de lit</b>	43
<b>Violence physique</b> Coups, crachats, morsures, coups de pied	38
<b>Pas de liberté de mouvement</b> Contraints de rester à la maison ou sorties accompagnées uniquement	34
<b>Agression sexuelle ou viol</b> Y compris les tentatives ou les menaces	11

Les employeurs britanniques de travailleurs domestiques migrants ont déclaré:

*“Ils sont étrangers, illégaux et très, très petits. Ils sont totalement terrifiés.”*

*“Et s’ils viennent ici, ils connaissent les règles du jeu. Je n’affirme pas qu’il est normal qu’ils soient exploités, mais je pense qu’ils doivent savoir à quoi ils s’engagent”*

*“Ils sont plus incités à travailler parce qu’ils ont désespérément besoin d’argent ... Elle a besoin d’argent et, par conséquent, le système fonctionne bien et me permet de la garder.”*

*“Mieux vaut qu’ils soient pauvres parce qu’ils ont besoin de travailler ... Leurs horaires sont flexibles, ils ont besoin d’argent et tout se fait de la main à la main.”*

*“L’avantage du travailleur migrant c’est que vous n’avez pas les congés de maternité et tout ça .”*

**Le terme “Kalayaan” vient d’un mot philippin qui signifie liberté.**

[ourworld.compuserve.com/homepages/kalayaan/home.htm](http://ourworld.compuserve.com/homepages/kalayaan/home.htm)

# 2

## Régulariser le travail domestique: une tâche complexe

Dans cette section, nous examinons le large éventail des tentatives menées dans les différents Etats membres de l'UE afin de régulariser les services domestiques et la situation de l'emploi des travailleurs qui les fournissent.

Il convient de noter que, actuellement, la plupart des informations concernant les activités syndicales et les recherches relatives au travail domestique proviennent des 15 "vieux" pays de l'UE. Les travailleurs domestiques des 15 vieux états sont de plus en plus des migrants des 10 "nouveaux" pays de l'UE ou des pays candidats à l'adhésion. Mais, dans les nouveaux Etats membres, on constate également des tendances similaires en termes de besoin de services domestiques et de prestation de soins à domicile: les jeunes parents travaillent pour avoir un revenu et sont confrontés au manque de services de puériculture (qui existaient, mais ont souvent été supprimés ou réduits après les changements); les enfants adultes émigrent en laissant leurs vieux parents derrière eux. Un nombre croissant de sans-emploi travaille en tant que travailleur domestique, et un nombre croissant de travailleurs domestiques vient de pays plus à l'Est (des Ukrainiens travaillant en Pologne ou des Biélorusses en Lituanie).

Dans près de 15 états de l'UE, en particulier les pays nordiques, l'état providence demeure le principal prestataire de soins pour les enfants, les personnes âgées, les malades et les handicapés, et les travailleurs employés dans ce contexte ont un travail et des conditions de travail reconnus. Dans certains pays, tels que le **Danemark**, le travail domestique a été encouragé afin de générer des micro- et petites entreprises. De nombreux gouvernements encouragent le secteur afin de résorber le chômage, en particulier des femmes "peu qualifiées". Parmi ces régimes, on peut citer le système des "mini-emplois" en **Allemagne**.

Bien que certains travaux domestiques soient effectués par des organismes de service privés, des millions de travailleurs domestiques trouvent un emploi dans le cadre d'arrangements individuels avec des ménages privés. Certains gouvernements tentent de régulariser ces arrangements privatisés. A titre d'exemple, la **Belgique** et la **France** utilisent des systèmes de "chèque-service".

Dans trois municipalités de la province de Catalogne, en **Espagne**, un nouveau projet intéressant rassemble des collectivités locales, des syndicats, des associations de travailleurs domestiques, des employeurs, des chercheurs universitaires et des groupes de femmes. Ils testent de nouveaux moyens de régulariser et de professionnaliser les services domestiques.

Le degré de protection des travailleurs domestiques par les lois sur l'emploi varie énormément entre les Etats membres. Des recherches menées par **Wiebke Düvel** de l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé et sécurité (**ETUI-REHS**) révèlent que dans treize pays européens, les travailleurs domestiques tombent d'une certaine manière dans le cadre des lois sur l'emploi (voir Tableau 1). Elle souligne cependant que "*La législation n'est pas nécessairement positive. Parfois, elle est vraiment négative pour les travailleurs domestiques*".

Dans certains pays, des négociations ont été menées, au plan national, entre syndicats et employeurs et elles ont abouti à des conventions collectives. Il s'agit de la **Belgique**, **l'Italie**, **l'Allemagne** et la **France**. Cependant, dans une situation où la majorité des travailleurs sont des milliers d'individus, il est toujours difficile de trouver une association d'employeurs appropriée avec laquelle il est possible de négocier. Dans certains pays, il existe une législation et une convention collective. Dans d'autres, il y a l'une ou l'autre. Dans certains pays, il n'y a ni l'une, ni l'autre.

La prise en compte des questions liées aux travailleurs domestiques varie sensiblement d'un syndicat à l'autre. Certains incitent les travailleurs à s'affilier. Aux **Pays-Bas**, par exemple, les syndicats sont ouverts à l'affiliation des travailleurs domestiques, bien qu'en pratique pratiquement aucun ne l'ait fait. D'autres encouragent l'auto-organisation des travailleurs domestiques. Au **Portugal**, il existe un syndicat spécifique pour les travailleurs domestiques bien que, à l'instar de nombreux autres pays, il n'existe aucune association d'employeurs avec laquelle le syndicat peut négocier. La situation est compliquée par le fait que beaucoup de travailleurs domestiques sont des travailleurs migrants et, parmi eux, beaucoup sont des sans-papiers comme nous le verrons dans la Section 3.

**Tableau 1: Lois et/ou conventions collectives relatives aux travailleurs domestiques en Europe**

<b>Pays</b>	<b>Convention collective</b>	<b>Législation</b>
Autriche	(pas de données)	X
Belgique	X	X
République tchèque	–	– droit commun
Danemark	–	X
Finlande	–	X
France	X	X
Allemagne	X	–
Grèce	(pas de données)	– sécurité sociale
Hongrie	(pas de données)	X
Islande	X	–
Irlande	–	X
Italie	X	X
Lettonie	–	–
Lituanie	–	–
Malte	(pas de données)	X
Pays-Bas	X / –	X / –
Portugal	–	X
Roumanie	–	– code du travail
Espagne	–	X
Suède	–	X
Suisse	X Genève uniquement	–

## **Activité syndicale sur les questions liées aux travailleurs domestiques**

Avant la conférence, la CES a distribué un questionnaire à ses affiliés dans chaque pays européen afin de connaître leurs activités concernant les travailleurs domestiques - dans lesquels il y a les conventions collectives et les dispositions en matière de droit du travail - le niveau d'organisation, etc. Dans l'ensemble, des syndicats de 16 pays européens ont répondu au questionnaire et Wiebke D?vel de l'ISE a analysé les réponses.

Sur la base des réponses, il semble que dans six pays européens, les syndicats sont assez actifs sur le sujet du travail domestique (les affiliés en Belgique, Irlande, Italie, Pays-Bas, Espagne et Suisse ont fait état d'une certaine activité). Dans quatre pays, la question suscite un certain intérêt (République tchèque, Finlande, Allemagne, Portugal). Et les réponses de six pays révèlent que les syndicats de ces pays ne sont pas actifs sur la question (Danemark, Islande, Lituanie, Lettonie, Roumanie, Suède).

Comme le notait Wiebke, les résultats sont basés sur les définitions choisies pour le questionnaire et, dans certains cas, elles varient avec le contenu des présentations lors de la conférence. Un bon exemple est celui du Danemark où, comme le révèle la présentation de la fédération syndicale 3F (voir plus loin dans cette section), les syndicats sont vraiment très actifs.

## Espagne: le projet “Emergim”

Fernando de León Columbo est chef du Département Emploi de l’Autorité Municipale à Vilafranca del Penedes en Espagne. Il s’exprime ici à propos du projet Emergim qui a réuni quatre municipalités de la région nord-est de la Catalogne, et deux fédérations syndicales, une organisation d’employeurs, une organisation professionnelle, une université locale, des groupes de travailleuses et des associations de travailleurs domestiques. Le projet teste les manières de régulariser et de professionnaliser le travail domestique dans les ménages de la région.

*“Le projet Emergim élaboré dans le cadre d’une initiative européenne qui a couru de la fin 2001 à la fin 2004 était intitulé “Equal”. Il visait à combattre la ségrégation et la discrimination, et à promouvoir l’égalité des chances dans l’économie informelle, en particulier le travail non déclaré dans les services de nettoyage et les services domestiques.*

*Nous avons découvert que le travail domestique, qui est généralement considéré comme un “travail d’homme” (réparations et entretien, décoration, etc.) est plus susceptible d’être systématisé, avec des contrats d’emploi, un salaire régulier, etc. Mais le travail domestique que les femmes exécutent est plus susceptible d’être effectué sans contrats ou facture ou sans documents officiels. C’est ce qui nous a incités à décider que la phase suivante, à savoir Emergim, devrait mettre l’accent sur la régularisation et la professionnalisation de ce travail. Nous essayons de trouver des formules pour transformer l’“informel” en “formel”.*

*Emergim comprend plusieurs stratégies. Nous devons d’abord mieux connaître la situation. L’université et les groupes de recherche évaluent actuellement l’importance et les contours du travail de nettoyage et du travail domestique. Nous pensons que 85% de ce travail est informel. Quatre villes de plus de 200.000 habitants sont couvertes par le projet. Nous pensons que dans ces quatre villes, 3.500 personnes sont employées dans ce secteur, mais seules 500 d’entre elles sont déclarées officiellement. Ce chiffre n’inclut pas les personnes “illégal” et il est donc bien supérieur dans la réalité. Si l’on extrapole les salaires moyens et les heures travaillées, le travail représente 37 millions d’euros chaque année, ce qui, d’un point de vue économique, n’est pas vraiment marginal.*

*Une deuxième stratégie consiste à créer des agences Emergim – avec le soutien des syndicats - dans chacune des quatre villes. Ces agences prodiguent des conseils et une aide sur des questions juridiques, les taxes, l’emploi, la santé, les services sociaux, etc. Nous essayons d’inciter les gens à régulariser leur situation. Plus de 1.000 travailleurs ont déjà reçu des conseils. 214 ont régularisé leur situation. 238 femmes et 6 hommes ont reçu une formation.*

*Troisièmement, nous voulons améliorer la reconnaissance de la valeur de ce travail parmi la population dans son ensemble. Pour ce faire, nous recourons à la sensibilisation, aux affiches, aux communications régulières dans les médias locaux et à de puissantes campagnes qui mettent en exergue les problèmes qui existent et les solutions que nous essayons de mettre en œuvre. Nous voulons que les gens comprennent pourquoi ce secteur a besoin d’un traitement spécial.*

*Nous voulons inciter les travailleurs concernés à s’affilier aux associations et aux syndicats, et à se professionnaliser grâce à l’acquisition de nouvelles compétences. Nous voulons stimuler les mesures qui conduisent à des contrats d’emploi et à d’autres formes de reconnaissance officielle, telles que les chèques-service. Et nous voulons surtout une réforme des mesures législatives afin d’intégrer les droits fondamentaux des travailleuses domestiques avec ceux qui existent pour d’autres travailleurs, par exemple dans le cadre des mesures de sécurité sociale, des lois sur l’emploi, et des règlements sur la santé et la sécurité au travail.*

*D’après ce que nous savons, cette initiative est inédite en Espagne, d’où la raison pour laquelle nous organisons des réunions afin d’exposer nos expériences à d’autres municipalités, centres d’emploi, bureaux de sécurité sociale, agences pour l’emploi, syndicats, associations d’employeurs, groupes de voisinage, etc. Nous devons également*

*En Espagne, le secteur de “l’aide à domicile” est réglementé. Il s’agit essentiellement de travail à temps partiel mais nous pouvons nous appuyer sur celui-ci en termes de négociation collective.*

*Quelque 180.000 personnes sont également enregistrées dans le secteur du nettoyage, et pas seulement les ménages privés. Des règlements spéciaux ont été mis en place pour eux depuis 1969 et le CCOO s’efforce de les intégrer dans un système général.*

*Mais il y a aussi les migrants, souvent des travailleuses, qui ne possèdent pas les documents requis. Nous ne pouvons les aider qu’avec l’assistance d’organisations d’économie sociale.”*

**Victoria Pumar Carron, Comisiones Obreras (CCOO), Espagne**

*transférer les résultats et formuler des propositions à la région Catalogne dans son ensemble.*

*Ces questions demeurent secrètes et invisibles, tant sur un plan social qu'économique, et sont caractérisées par une grande absence de politiques publiques. La main-d'œuvre est principalement composée de travailleurs migrants qui ont peu de pouvoir de stimuler le changement. De même, les divisions traditionnelles selon le sexe sont impliquées. Telles sont les tentatives que nous avons menées afin de faire apparaître ce travail au grand jour et de lui donner une reconnaissance et un traitement équitables."*

*En Espagne, aucune convention collective ne régit le travail domestique. Par contre, le secteur est régi par la loi. De plus, une distinction est établie entre les dispensateurs de soins et les travailleurs domestiques. Il existe des règlements pour les dispensateurs de soins alors que les travailleurs domestiques ont un statut différent, et pire, en vertu d'un arrêté royal de 1977. A titre d'exemple, le licenciement de travailleurs domestiques est beaucoup plus simple.*

## Belgique: “Difficile mais pas impossible”

En Belgique, tout comme dans d’autres pays, les travailleurs domestiques ont un statut spécial, plus fragile, dans le cadre du droit du travail et des dispositions sur la sécurité sociale. Cependant, comme l’affirme **Bart Vannetelbosch**, responsable de recherche du syndicat **CSC Alimentation et Services**, au cours des dernières années, les syndicats ont été très actifs. Grâce à des campagnes de sensibilisation, ils ont fait monter la pression et ont engrangé quelques résultats importants.

*“En Belgique, les travailleurs domestiques occupent un chapitre spécial dans les lois sur le travail. Il n’existe aucun règlement sur la durée maximale du travail, les salaires ou le paiement des heures supplémentaires. Aucune garantie n’existe en cas d’absence pour maladie. Les délais de préavis avant licenciement sont très différents. Les droits et les obligations des employeurs et des employés sont très mal définis. Un travailleur domestique travaillant moins de 24 heures par semaine n’est pas obligé, de même que son employeur, de prendre des dispositions en matière de sécurité sociale ou de retraite.*

*Contrairement à d’autres catégories de travailleurs, il n’y pas eu de consultation sociale, ni de commission paritaire. Elles existent sur papier mais n’ont jamais fonctionné parce qu’aucun employeur n’a voulu y prendre part.*

*Cette situation se traduit par un manque de respect, des emplois très précaires, et beaucoup de travail clandestin, en particulier pour les personnes venant de pays situés en dehors de l’Europe. Ces dernières sont encore plus dépendantes de leur employeur. Elles ont peur de demander l’aide des syndicats ou de s’adresser aux tribunaux du travail.*

*Le taux d’affiliation des travailleurs domestiques à des syndicats belges est très faible. Sur 100.000 travailleurs domestiques en Belgique, on ne compte que 7 à 800 affiliés aux syndicats. Les affiliés bénéficient d’une assistance juridique et nous intentons des actions afin de les défendre contre les abus des employeurs, même lorsqu’ils n’ont été affiliés que pendant moins de six mois. Cependant, le faible taux d’affiliation dans ce secteur affaiblit également le pouvoir des syndicats.*

*Mais le fait d’affirmer que la tâche est difficile ne signifie pas qu’elle est impossible. Nous avons organisé des campagnes de sensibilisation afin d’informer le grand public et les travailleurs domestiques. En 1978, des actions ont été menées dans la rue, sous la devise “Upstairs – Downstairs” empruntée à la série télévisée britannique, afin d’attirer l’attention du public. Ces actions nous ont permis d’obtenir des allocations de chômage pour les travailleurs domestiques.*

*Plus récemment, en 2001, nous avons établi une collaboration avec Wereldsolidaritet, l’ONG de formation au développement liée à la CSC-ACV en Belgique, sur la situation des travailleurs domestiques migrants. Nos activités incluaient:*

- > Une action au Ministère de l’Emploi dont les fenêtres ont été lavées par des travailleurs portant des masques afin de souligner leur situation “illégal”.
- > Une pétition sous la forme d’un “Passport de la Communauté mondiale” – réclamant le titre de séjour légal et la reconnaissance/appréciation du travail des travailleurs domestiques migrants - qui a recueilli 17.000 signatures.
- > La distribution d’informations aux travailleurs domestiques concernant leurs droits. Des sessions d’information pour les ONG, les bureaux d’immigration, et les associations et les clubs de travailleurs migrants. Des brochures détaillant l’évolution de la loi.
- > Une série de demandes adressées au gouvernement concernant l’emploi et le statut d’immigrant des travailleurs domestiques migrants, y compris la mise à disposition de lieux sûrs où les travailleurs domestiques peuvent aller lorsqu’ils sont confrontés à des difficultés.
- > La distribution d’un contrat type à utiliser dans les ménages privés.

*“Quoi que les syndicats puissent faire, les travailleurs réguliers seront toujours affectés par le traitement réservé aux travailleurs irréguliers, qui sont les plus exploités. Il n’est pas toujours possible de régulariser les travailleurs “irréguliers”. En Belgique, le droit du travail s’applique aux travailleurs domestiques migrants, mais il est très difficile à appliquer parce qu’il est difficile de prouver qu’une personne travaille pour un certain employeur.”*

**[Femme appartenant à une association belge de travailleurs migrants]**



A la suite de cette campagne, nous avons obtenu un certain nombre de succès:

- > Une commission paritaire pour le travail domestique, au sein de laquelle un accord a été conclu avec une organisation d'employeurs sur un certain nombre de points, y compris une semaine de travail de 38 heures.
- > Un engagement avec le ministère de l'Emploi.
- > Une étude approfondie du marché du travail domestique, y compris le travail clandestin, en Belgique, qui a conduit à des propositions de loi.

Entre-temps, le gouvernement a introduit un système de "chèques-service". Une personne privée peut acheter des chèques, qui sont déductibles fiscalement, qu'elle remet au travailleur domestique pour chaque heure travaillée dans sa maison. Le travailleur remet ensuite le chèque à l'agence qui l'a engagé (par exemple, des sociétés de nettoyage et des agences d'interim), et reçoit un salaire par heure travaillée. Le travailleur a ainsi un employeur et un statut d'emploi légal. En outre, il est plus facile pour les syndicats d'organiser les travailleurs employés par les agences, et de négocier collectivement. Près de 11.000 travailleurs domestiques et 137.000 particuliers utilisent actuellement ce régime, et plus de 8 millions de chèques-service ont été émis en 2004. Nous pensons cependant qu'il est trop tôt pour évaluer le système et son impact sur les travailleurs domestiques qui sont employés de manière plus traditionnelle, directement par le ménage plutôt que par une entreprise intermédiaire.

Nous continuons à mener des campagnes d'information, en mettant à présent l'accent sur les employeurs de travailleurs domestiques, y compris les informations sur les permis de travail, destinées aux diplomates qui emploient des travailleurs domestiques.

[csc-alimentation-service.csc-en-ligne.be](http://csc-alimentation-service.csc-en-ligne.be)

**"International Huispersoneel, Achtergronddossier"**

T. Vanempten, E.R. Boon and R. Vandeloos, Wereldsolidariteit, Lentecampagne 2002.

[www.wereldsolidariteit.be/campagnes/2002/achtergronddossier.htm](http://www.wereldsolidariteit.be/campagnes/2002/achtergronddossier.htm)

**"Le personnel domestique international en Belgique, Etude exploratoire"**

G. Vermeulen (ed.), Institute for International Research on Criminal Policy, Université de Gand, janvier 2003

[www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id\\_page=125&ID=454](http://www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id_page=125&ID=454)

*"Il semble que les mesures adoptées en Belgique, où nous avons essayé de transformer le travail "au noir" en travail "blanc" grâce au système des chèques-service, soient les plus élaborées. Mais ceci ne concerne que ceux qui sont déjà "légaux"."*

**Travailleur migrant philippin**

## France: un système de chèques-emploi-service

En France, le gouvernement a introduit en 1995 un système de “chèques-emploi-service” pour les services à domicile. Selon **Valter Surian**, Secrétaire fédéral en charge des relations internationales et du dialogue social au syndicat **CFDT Services**, ce système a été à l’origine d’une convention collective conclue quelques années plus tard entre les partenaires sociaux. Il affirme que le système des chèques poursuit un certain nombre d’objectifs dans la lutte contre le travail non déclaré.

*“Les chèques-emploi-service aident certains travailleurs en leur conférant un statut officiel et la reconnaissance de l’Etat, ce qui contribue à prévenir l’existence du travail non régulier. Ils sont considérés comme un type de contrat de travail qui peut être utilisé, par exemple, si un travailleur est victime d’un licenciement abusif. Dans le cadre du système des chèques-service, les travailleurs domestiques ont une couverture d’assurance sociale, bien que certaines restrictions soient imposées quant au nombre minimum d’heures de travail nécessaires pour y avoir droit.*”

*Le système des chèques permet également à des familles individuelles de faire face à leurs besoins en matière d’assistance. Le système permet à ces employeurs individuels de ne plus avoir à calculer les cotisations de sécurité sociale du travailleur domestique et de bénéficier d’incitations fiscales pour l’utilisation du système. Ils doivent uniquement remplir un formulaire, ce qui permet d’effectuer une déduction automatique sur leur compte bancaire. Les chèques sont un système souple car ils peuvent être utilisés pour une assistance temporaire à durée fixe ou pour une aide à long terme, dans laquelle le travailleur a un contrat illimité.*

*Jusqu’à la fin de l’année 1999, en France ce secteur de services était en grande partie régi uniquement par le droit du travail. L’accord existant n’était pas appliqué et les salaires étaient convenus entre chaque employeur et travailleur domestique. Cette situation a changé en novembre 1999, date à laquelle les syndicats ont négocié la première convention collective avec la **FEPEM (Fédération Nationale des Particuliers Employeurs)**. L’accord, qui est renégocié chaque année, inclut des dispositions et des annexes concernant les salaires, les heures de travail, le congé payé annuel et les jours fériés, les examens médicaux, le congé de maternité, le logement et la formation. Il s’applique aux travailleurs à temps partiel et à temps plein.*

*Une convention collective différente est conclue avec les agences pour l’emploi du pays qui fournissent les travailleurs domestiques. Ces travailleurs sont payés par l’agence plutôt que par le système des chèques-emploi-service.”*

### **Pour plus d’informations:**

Le système français des **chèques-emploi-service** est expliqué sur le site Internet du gouvernement français: [www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/ch\\_emploi-service.html](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/ch_emploi-service.html) (français).

*“En France, il est très difficile d’obtenir des informations concernant les travailleurs domestiques qui sont employés sur une base individuelle. Aucun des organismes gouvernementaux nationaux ne collecte des données permettant d’effectuer une ventilation. Mes propres calculs, effectués à partir des chiffres officiels de 2002 indiquent 430.000 employés. Par contre, le chiffre cité généralement est de 700.000. Peut-être cette situation est-elle due au fait que de nombreux travailleurs travaillent pour plusieurs ménages et sont peut-être comptés plusieurs fois, mais je n’en suis pas sûre. Et aucune de ces données n’inclut en aucun cas le travail domestique non déclaré.”*

**Annie Dussuet, Université de Nantes**



## Allemagne: le système des “mini-emplois”

En Allemagne, près de 3,8 millions de ménages emploient une femme de ménage ou un autre travailleur domestique. Les conventions collectives conclues pour les travailleurs de ménages privés et employés par des agences de service confèrent à ces travailleurs une certaine protection. Cependant, comme l'explique **Birgit Pitsch**, chef du département Questions féminines et Migration des industries alimentaires et apparentées au sein de la NGG-DGB, nombre d'entre eux entrent dans la catégorie des “minis-jobs” à faibles revenus qui a vu le jour en 2003, et cela n'a pas contribué à améliorer leur situation.

*“En Allemagne, nous établissons une distinction entre les situations de travail “non déclaré” et “illégal”. Le travail non déclaré effectué par des personnes qui ont un statut juridique n'est pas difficile à régulariser et les syndicats peuvent facilement identifier les personnes qui sont dans cette situation. Cependant, les travailleurs illégaux présentent plus de difficultés pour les syndicats. Un de nos syndicats affiliés a contribué à créer un syndicat spécifiquement destiné aux travailleurs migrants, essentiellement dans la construction. En ce qui concerne le NGG, nous surveillons la situation et réalisons que nous devons en faire davantage pour les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'hôtellerie qui sont techniquement “illégaux”.”*

**Birgit Pitsch, NGG-DGB, Allemagne**

*“En Allemagne, il est impossible pour les travailleurs migrants irréguliers de se régulariser. Mais il est possible de se pourvoir devant les tribunaux dans des affaires de droit du travail. A titre d'exemple, à Berlin un groupe polonais a défendu des travailleurs migrants irréguliers devant les tribunaux et a gagné, ainsi que le syndicat des travailleurs de la construction. Aucun n'a mentionné la Convention des Nations-Unies sur les droits des travailleurs migrants. Nous faisons actuellement campagne afin que l'Allemagne signe cette Convention. Cependant, les syndicats ne soutiennent pas ouvertement la campagne. Ils pourraient sensibiliser l'opinion à cette question.”*

**Un participant originaire d'Allemagne**

*“Au plan national, une convention collective fixe des normes telles qu'une semaine de 38,5 heures, deux jours de repos par semaine et deux week-ends libres par mois ainsi que 26 à 30 jours de vacances par an. Nous avons également un Accord de rémunération concernant les salaires, les primes de Noël, etc., conclu au plan régional.*

*Ces conventions sont négociées avec l'Association allemande des ménagères (DHB). Il ne s'agit pas d'un organisme d'employeurs “normal”. Cependant, étant donné que la loi de 1952 sur les conditions de travail minimum ne s'appliquait pas aux travailleurs domestiques, on a recherché un partenaire pour les négociations sur une convention collective, et on s'est tourné vers elle. C'est en 1955 que nous avons conclu la première convention avec elle, et nous avons continué depuis lors, bien que l'organisme ait évolué depuis lors, avec l'ouverture de leur association aux hommes et aux agences de services.*

*Bien que l'accord sur les rémunérations ne couvre que les parties à l'accord, en Allemagne, les niveaux de salaire qu'il détermine servent de référence et tout salaire inférieur est illégal; tout travailleur domestique, qu'il soit ou non affilié à un syndicat, peut se pourvoir en justice pour obtenir un salaire minimum. Il en va de même pour les droits à la retraite. Et ceci concerne non seulement les travailleurs à temps plein, mais aussi les travailleurs à temps partiel, les détenteurs de “mini-emplois” et les stagiaires.*

*Les travailleurs domestiques peuvent bénéficier d'une formation, à savoir un cours de trois ans, une formation supérieure et un cours spécial sur les soins aux personnes âgées. Ceux qui possèdent ces qualifications ont de meilleurs salaires.*

*Cependant, certaines dispositions ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques. Bien qu'ils aient le droit à un préavis, ils ne bénéficient pas des mêmes protections contre le licenciement, par exemple lorsqu'une travailleuse est enceinte. Il existe également des dispenses, ce qui signifie qu'on peut leur demander de travailler le dimanche et pendant les vacances.*

*Les cotisations de sécurité sociale sont également réduites pour les travailleurs domestiques. Les syndicats ont critiqué cette situation parce que cela signifie qu'elles - il s'agit essentiellement de femmes - ne peuvent pas se constituer de plans de protection.*

*Les législateurs pensaient que l'introduction du système des “mini-emplois” - qui fait référence aux travailleurs qui perçoivent moins de 400 euros par mois - mettrait davantage de gens au travail et contribuerait à régulariser le travail non déclaré. Cependant, même avec l'augmentation des “mini-emplois”, le niveau de chômage reste élevé. Nous pensons dès lors que ce sont les emplois permanents qui ont été réduits en “mini-emplois”.*

*En juin 2004, il y avait 67.400 travailleurs domestiques légalement déclarés dans des “mini-emplois”, ce qui signifie bien entendu qu’un nombre plus important encore n’était pas déclaré. Et, étant donné que seuls 13,3% des travailleurs déclarés étaient des migrants, un grand nombre des travailleurs domestiques migrants ne sont probablement pas enregistrés.*

*Nous avons également constaté que sur les détenteurs de “mini-emplois” dans des travaux domestiques, pas moins d’un tiers est âgé de plus de 55 ans. En fait, plus de 10 % ont plus de 65 ans, ce qui se traduit par une augmentation frappante de la pauvreté des femmes âgées en Allemagne.*

*Il est clair qu’en ce qui concerne les travailleurs domestiques employés dans des ménages privés, le système des “mini-emplois” n’a pas transformé la qualité de leur emploi ou leur protection sociale. Il n’a même pas conduit à une régularisation des sans-papiers. Le système a été fort critiqué par les syndicats.”*

## **France: Nouvelles tentatives d’organisation des travailleurs domestiques**

**Jean Marc Olivier**, Secrétaire fédéral de la section Commerce et Services de la CGT, France, décrit les nouvelles initiatives prises par son syndicat pour établir le contact avec les travailleurs domestiques inorganisés.

*“Officiellement, il y a près de 1,6 millions de travailleurs domestiques payés en France. Mais il s’agit là des chiffres officiels et tous les observateurs estiment que 50 % au moins du travail n’est pas déclaré. Qui plus est, il y a plus d’employeurs dans ce secteur que d’employés – nous avons, par exemple, connaissance d’un travailleur domestique qui est payé par 13 employeurs différents chaque mois. De plus, très peu de firmes opèrent dans ce secteur.*

*Par conséquent, il est très difficile d’organiser les syndicats et d’appliquer le code du travail. Des conventions collectives existent pour le secteur: l’une pour les “travailleurs à domicile” et une autre pour les “assistantes maternelles” qui assurent la garde d’enfants dans leur propre domicile et sont employées par les parents. Mais ces deux accords doivent sensiblement être améliorés, ce qui est un de nos objectifs.*

*La CGT a pris la décision politique d’organiser ces travailleurs précaires et isolés. Nous avons récemment lancé une lettre d’information (“Trait d’Union”) qui est diffusée par nos structures syndicales et d’autres organisations. Nous avons encouragé nos sections et nos départements à organiser des réunions locales destinées à attirer les travailleurs domestiques, en particulier lors des soirées auxquelles ces travailleurs sont susceptibles d’être présents.*

*Les résultats sont modestes mais encourageants. Nous avons enregistré quelques 500 nouveaux membres. Sur un total de 1,5 millions d’affiliés, ce chiffre n’est guère élevé mais cela permet de nouer des liens dans ce secteur. Quinze structures syndicales spéciales ont été mises sur pied dans les régions, au plan des sections, des départements ou des secteurs. Dans plusieurs cas, de nouvelles sections ont été créées.*

*De nombreux travailleurs domestiques ne connaissent tout simplement pas leurs droits. Nombre de travailleurs migrants viennent d’Afrique du Nord ou des Philippines et travaillent dans des conditions d’“esclavage”. Il n’est pas facile de rencontrer ceux qui sont clandestins, mais nous avons l’intention de les organiser et de les aider à obtenir leurs papiers. Nous sommes parvenus à régulariser un certain nombre d’entre eux et à les aider à “sortir de l’ombre”.*

*En tant que syndicalistes, il est de notre intérêt de nous occuper de ces questions. Il n’y a pas assez de crèches pour nos enfants et, en France et ailleurs en Europe, la population vieillit et n’a pas assez de maisons de retraite. Le ministre de la Cohésion sociale, M. Borloo, a récemment présenté au parlement un plan de création de 500.000 emplois payés dans ce secteur dans les mois à venir. Mais, la question est de savoir de quel type d’emplois il parle.”*

*“Après la Seconde Guerre mondiale, un service de travailleuses familiales a été créé en France où aucune mère n’était présente dans une famille, ou quand elle était malade. Ce service existe encore actuellement. Ces travailleuses familiales sont qualifiées et bénéficient de bonnes conditions de travail et, en 1999, elles ont obtenu le statut d’“assistantes sociales”. Ils avaient une convention collective depuis 1957, signée avec leurs employeurs qui sont des organisations sans but lucratif.”*

**Annie Dussuet, Université de Nantes**

## Danemark: le système des “services à domicile”

Au Danemark, un pays de cinq millions d’habitants, le marché de l’emploi n’est pas réglementé par la loi mais essentiellement par les conventions collectives. Près de 80 % des travailleurs sont affiliés à des syndicats et ce sont également les syndicats qui distribuent les allocations de chômage. Le système d’assistance sociale prend en charge la garde des enfants, les soins aux personnes âgées et aux malades. La main-d’œuvre compte pratiquement autant de femmes que d’hommes, même lorsqu’elles ont de petits enfants.

Au début des années 1990, un système de “Services à domicile” a été mis en place dans le pays, afin de réduire le chômage, de développer les emplois réglementés et de réduire le travail non déclaré dans le secteur des services, et de stimuler les petites entreprises. **Kirsten Moller**, conseillère internationale auprès de la **Women Workers’ Union (KAD)** de la **United Federation of Danish Workers (3F)** décrit comment le système fonctionnait jusqu’à la récente élection d’un gouvernement libéral, qui a commencé à le démanteler.

*“Etant donné que mon pays dispense des services de soins au grand public, la nécessité de recourir à une aide domestique privée est moins marquée que dans les pays où le secteur public n’est pas actif. Cependant, au milieu des années 1990, une étude de la Commission des questions sociales a révélé que les ménages avaient besoin d’aide pour le nettoyage, le jardinage, etc., et que le secteur des services à domicile pouvait permettre de créer des emplois, de réduire l’économie informelle et de stimuler l’esprit d’entreprise.*

*Les syndicats ont joué un rôle actif dans ces discussions. Nous avons considéré que c’était un moyen de passer du travail non déclaré au travail déclaré et de créer de nouveaux emplois dans le cadre d’un travail réglementé, décent et reconnu. Nous avons plaidé en faveur de la professionnalisation du secteur afin que les travailleurs domestiques aient une formation, un statut et de meilleurs salaires. En outre, nous avons considéré qu’il s’agissait d’une manière de fournir de nouveaux types de services à domicile pour les travailleuses.*

*Le gouvernement a clairement exposé que le système devait être financièrement “neutre” pour l’Etat. Une formule a été élaborée afin que les dépenses de l’état consacrées aux subventions requises ainsi que les pertes de TVA et d’impôts sur le revenu provenant d’autres emplois soient compensées par les recettes de la TVA et les recettes de l’impôt sur le revenu provenant des nouveaux emplois ainsi que par les économies réalisées sur les allocations de chômage. Aucun homme politique n’a pu rejeter cette argumentation. Le “Système des services à domicile” est passé par une phase pilote de deux ans et est ensuite entré en vigueur en 1997.*

*Les types de tâches proposées dans le cadre du système incluent les achats à l’épicerie, le nettoyage des fenêtres et des gouttières, la cuisine et la vaisselle, le nettoyage des vêtements, le repassage et les petits travaux de couture, le déblaiement de la neige, le balayage et les petits travaux de jardinage et l’emballage des objets ménagers en cas de déménagement. Elles n’incluent pas les soins qui sont de la responsabilité du secteur public. C’est une des raisons pour lesquelles nous payons des impôts relativement élevés au Danemark, parce que nous voulons que l’Etat et les municipalités fournissent ces services à tous les citoyens quelle que soit la taille de leur porte-monnaie.*

*Grâce à ce système, de nombreuses nouvelles petites et micro-entreprises sont apparues. La relation entre le prestataire et le destinataire des services est devenue plus professionnelle. Il ne s’agissait plus “d’employeurs à domicile” employant des “travailleurs domestiques”, mais de “prestataires de services à domicile” offrant des services à des “clients”. Les subsides de l’Etat bénéficient au client, ils représentent 50% des coûts, avec un maximum de 7.500 euros par an et par famille. Les conditions de travail et les salaires ont été réglementés; et l’évolution des prix doit être transparente. Toute nouvelle entreprise doit être enregistrée auprès des autorités locales et de l’administration de la TVA et assurée contre les préjudices et les dommages personnels. L’autorité locale peut examiner les règlements et s’assurer de leur conformité.*

*En 1999, il y avait un peu plus de 4.100 entreprises de ce type. Plus de 63 % étaient des entreprises d’une personne. 20 % employaient une personne supplémentaire, et 15 % jusqu’à cinq personnes supplémentaires. Certaines provenaient de nos propres rangs. Nous avons même prodigué des conseils à certains de nos membres parce qu’ils avaient la possibilité de lancer leur propre entreprise.*

*Il restait de nombreux défis à relever. Nous avons découvert que beaucoup des nouveaux entrepreneurs n’étaient pas des employeurs professionnels et que les conditions de travail et les salaires étaient médiocres. Il y avait des problèmes d’évasion fiscale et d’autres éléments de gestion commerciale. Au cours de la première période, nous avons senti la nécessité de renforcer les règlements et les principes qui sous-tendaient le système.*

*Les syndicats ont bien entendu voulu que ces nouveaux employeurs soient liés par des conventions collectives. De nombreuses entreprises ont signé une convention collective et sont devenues membres d’une association d’employeurs. Cependant, 1.800 n’ont pas répondu à nos lettres qui les invitaient à conclure une convention collective. Nous avons donc organisé une grève*

*juste avant l'adoption de la nouvelle loi, en 1996. Nous avons utilisé les médias locaux pour dénoncer cette situation. Après plusieurs mois de grève, nous avons conclu des conventions avec 570 des nouvelles entreprises, et avons abouti à un pourcentage d'organisation d'environ 50 %, ce qui représente environ la moyenne au sein du secteur des services au Danemark.*

*Le système ne nous a pas permis d'atteindre tous nos objectifs mais nous avons abouti à une nouvelle reconnaissance de la valeur du travail domestique et à une nouvelle profession avec des conditions de travail réglementées et des programmes de formation associés. Le secteur doit encore être développé, mais le syndicat estime que, d'une manière générale, le système est valable.*

*Notre stratégie a consisté à régulariser ces emplois, à s'assurer qu'ils soient reconnus, à leur donner de la dignité et à les réglementer. Mais nous avons encore besoin des subsides de l'état, jusqu'au moment où le secteur sera pleinement développé. Nous prévoyons que le secteur pourrait compter jusqu'à 10.000 emplois, ou même plus si nous déployons tout son potentiel, ce qui pourrait prendre dix années de plus.*

*Néanmoins, nous avons à présent un gouvernement (conservateur). Ce dernier ne veut plus subventionner les services à domicile et il a supprimé le système des services à domicile. Lorsque nous serons débarrassés du gouvernement libéral, le système sera réintroduit.*

*Nous nous battons également pour que l'assistance demeure une obligation du secteur public, en dépit des pressions exercées au plan mondial en faveur de la privatisation."*

## **Pays-Bas: utilisation imaginative de l'Internet**

En 2005, la Confédération syndicale néerlandaise FNV s'est engagée dans un certain nombre d'activités destinées à promouvoir les intérêts des travailleurs domestiques.

Pendant un certain temps, la FNV a vivement incité le parlement néerlandais et le gouvernement à **améliorer la situation juridique** des travailleurs domestiques en mettant un terme aux exclusions légales qui s'appliquent à eux. Actuellement, les travailleurs domestiques employés par une famille pendant moins de trois jours par semaine n'ont qu'une protection limitée. Ils ont seulement droit à un salaire minimum légal et aux congés payés minimums légaux. Ils n'entrent pas dans le cadre des protections légales contre le licenciement, et n'ont droit qu'à un maximum de six semaines de congés payés au lieu d'une année. De plus, les employeurs privés ne doivent pas payer de taxes et de cotisations de sécurité sociale pour eux. Dans la pratique, ces dispenses s'appliquent à la grande majorité des travailleurs domestiques néerlandais.

La FNV pense que l'on pourrait aboutir à une situation favorable aux deux parties en présence, mais en offrant des réductions d'impôt aux employeurs qui proposent aux travailleurs domestiques une protection juridique intégrale et paient les taxes et les cotisations pour eux, et en simplifiant la charge administrative qui y est souvent associée. Ces mesures pourraient également aider à combattre le travail non déclaré dans ce secteur.

Selon la FNV, dans une première étape, l'essentiel est de rendre les travailleurs domestiques et leurs employeurs plus conscients des droits et obligations légaux qui sont déjà d'application, car aux Pays-Bas de nombreuses personnes pensent que les travailleurs domestiques n'ont aucune protection sociale. Cette situation a été confirmée par une **enquête** menée en 2005 **sur Internet** parmi les travailleurs domestiques et leurs employeurs, une initiative qui a bénéficié d'une large couverture médiatique en faveur de la FNV.

Afin d'**informer les travailleurs domestiques de leurs droits**, la FNV a publié une petite brochure, également disponible sur le site Internet de la FNV. Elle inclut un contrat d'emploi type ainsi qu'une explication de chacun des articles.

Cependant, l'observation des obligations légales de base est le minimum à atteindre. Pour faire du travail domestique un "travail décent", il faut beaucoup plus. Dans le secteur des services domestiques, il est manifestement difficile d'aboutir à des améliorations par la négociation collective. Cependant, la FNV est convaincue qu'il faut exhorter de nombreux employeurs/familles privés à offrir des conditions de travail à leurs travailleurs domestiques. C'est la raison pour laquelle le contrat type contient non seulement des obligations légales (qui sont peu nombreuses) mais aussi des conditions supplémentaires à négocier, par exemple des frais de déplacement. En ce qui concerne les salaires, la FNV donne des informations sur les tarifs indiqués dans les conventions collectives pour un travail similaire dans le secteur des services à domicile.

[www.fnv.nl/vrouwen](http://www.fnv.nl/vrouwen)



## Italie: Un accord national global

En Italie, les règlements couvrant les travailleurs domestiques existent depuis 1958, et une convention collective nationale a été négociée en 1974 qui couvre les travailleurs domestiques employés dans le privé. **Ramona Campari**, responsable nationale de la FILCAMS-CGIL, un syndicat des secteurs du commerce, du tourisme et des services, a été chargée des négociations nationales concernant les travailleurs domestiques. Elle présente ici les protections négociées qui existent en Italie, et qui sont probablement meilleures que dans n'importe quel autre Etat membre de l'UE.

*“En Italie, sur près de 1,3 millions de travailleurs domestiques, seuls 600.000 sont déclarés au système de sécurité sociale. Près de 80 % sont des migrants et environ 90 % sont des femmes. (Ces chiffres n'incluent pas les femmes de ménage ou les travailleurs sociaux qui ne travaillent pas dans des ménages privés, auxquels d'autres conventions collectives s'appliquent.)*

*En 1958, le droit des travailleurs domestiques aux congés payés a été reconnu par le Règlement n° 339. Ensuite, en 1973, les travailleurs domestiques ont eu droit à la protection sanitaire pendant la grossesse et, au cours de la même année, ils ont été inclus dans la protection de la sécurité sociale, avec des droits aux prestations de vieillesse, etc. Depuis lors, les employeurs et les travailleurs doivent payer des cotisations, bien que les prestations soient basées sur les niveaux de salaire de sorte que les travailleurs domestiques ont un niveau de protection moins élevé que d'autres travailleurs.*

*Le principal instrument de protection des travailleurs domestiques est la Convention collective nationale. Elle a été conclue pour la première fois en 1974 et est révisée tous les quatre ans. Les niveaux de salaire sont renégociés chaque année. Les négociations sont menées avec deux fédérations nationales, FIDALDO et DOMINA qui sont deux fédérations de ménages privés, principalement des femmes et des familles, qui emploient des travailleurs domestiques. La convention est reconnue par le ministère de l'Emploi et fait donc partie intégrante du droit italien du travail collectif. Dans la pratique, il est respecté par la plupart des familles employant un travailleur domestique. Les tribunaux considèrent les salaires et les autres conditions exposées dans cette convention comme le point de référence, par exemple en fixant le “juste salaire” qui est garanti à chaque travailleur par la Constitution italienne. Entre autres dispositions, une travailleuse domestique ne peut être licenciée durant sa grossesse. Elle reçoit également une indemnité de maladie, une prime d'heures supplémentaires et un 13<sup>e</sup> mois*

*Nous reconnaissons que les travailleurs migrants ont des besoins particuliers. C'est la raison pour laquelle nous avons obtenu des dispositions spéciales telles que le droit d'accumuler des congés sur une période de deux ans afin de leur permettre de rendre visite à leur famille. Un résumé de l'accord est traduit dans les neuf langues utilisées par les travailleurs migrants: albanais, arabe, éritréen, tagalog (Philippines), français, anglais, polonais, russe et espagnol.*

*Depuis mars de cette année, nous avons négocié une nouvelle convention, conjointement avec les autres syndicats. Nous demandons une plus grande reconnaissance de la valeur du travail domestique. A titre d'exemple, compte tenu de la lourde charge de travail impliquée, en particulier dans les soins aux personnes âgées, nous voulons réduire la semaine de travail à un maximum de 48 heures pour les travailleurs à domicile et à 40 heures pour les travailleurs extérieurs. Nous voulons que la rémunération soit fonction de la nature professionnelle des services offerts.*

*Nous avons également demandé de reconnaître la nécessité de la formation. Dans la dernière convention, nous avons réclamé 40 heures de formation pour ceux qui le souhaitent, et un organisme bilatéral chargé de contrôler la formation. Nous voulons que la formation soit un droit et souhaitons promouvoir les cours de cuisine, de droit, d'apprentissage des langues, afin de permettre aux travailleurs migrants de mieux s'intégrer dans le pays d'accueil et de progresser dans leur carrière, de manière à ce que les travailleurs domestiques puissent utiliser ce travail comme un crédit permettant de stimuler leur carrière.*

*La convention nationale s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient ou non affiliés à un syndicat. Nous avons des bureaux dans tout le pays, où ils peuvent demander de l'aide et, au cours des dernières années, nous avons doublé le nombre de nos membres dans ce secteur, bien que nous soyons encore sous-représentés. Même un travailleur “illégal” ou sans-papiers peut s'adresser au syndicat afin que la convention soit appliquée à sa situation.*

*De nombreuses recherches révèlent que les travailleurs domestiques doivent aussi avoir accès aux soins de santé et à l'assistance psychologique. Nombre d'entre eux sont des étrangers qui doivent faire face à un environnement hostile. On leur donne des noms péjoratifs alors même qu'ils apportent une aide à nos citoyens. Ils ont aussi besoin d'aide lorsque, par exemple, la personne dont ils s'occupent décède.*

*Nous pensons donc que les syndicats doivent essayer, à tous les niveaux, de créer des synergies entre tous les acteurs, y compris les collectivités locales qui délèguent la charge des soins pesant sur des familles individuelles. Les syndicats doivent faire “sortir de l'ombre” des questions telles que les incitations fiscales pour les employeurs, qui existent mais ne sont pas connues. Nous devons, par exemple, permettre aux travailleurs migrants d'emporter avec eux les cotisations de sécurité sociale qu'ils ont payées dans leur pays d'origine.”*

[www.filcams.cgil.it](http://www.filcams.cgil.it)

## Discussion

### → **Quel est le meilleur moyen pour les syndicats de négocier des conditions de travail pour les travailleurs domestiques ?**

Les travailleurs domestiques sont employés de manières très différentes et chaque situation requiert une solution différente. Les participants à la conférence ont formulé plusieurs propositions:

**Lorsque les services d'assistance sont fournis par le secteur public:** les collectivités locales sont les employeurs et les conventions collectives doivent être bien négociées.

**Lorsque les travailleurs domestiques sont employés par des agences de prestation de services:** il s'agit d'un autre domaine manifeste de représentation et de négociation syndicale. Nombre de grandes agences ont des comités d'entreprise européens au sein desquels les syndicats opèrent et/ou sont représentés dans des fédérations nationales d'employeurs.

**Lorsque les travailleurs domestiques sont dans des situations individuelles isolées:** les syndicats doivent recourir aux lois qui existent et essayer de les défendre avec des services juridiques, par exemple, lorsque leur contrat est résilié. On considère qu'il est très utile de prôner les contrats. Les syndicats peuvent également sensibiliser leurs membres et l'opinion à ce qu'est "un bon employeur" d'un travailleur domestique. Ils doivent également combattre le racisme à l'égard des travailleurs domestiques qui sont d'origine migrante ou proviennent de minorités ethniques.

### → **Quelles sont les fédérations d'employeurs habilitées à négocier avec les syndicats ?**

Dans une situation où les employeurs sont des milliers ou même des millions de particuliers, il est difficile de trouver un organisme d'employeurs avec lequel les syndicats peuvent négocier.

En **France**, la FEPEM (Fédération Nationale des Particuliers Employeurs) a été fondée en 1948 afin d'offrir un cadre légal aux relations entre des employeurs qui sont des particuliers et leurs travailleurs. Aujourd'hui, elle représente près de deux millions d'employeurs et conclut en leur nom des conventions collectives avec les syndicats. Elle fournit également des informations sur les relations de travail à l'égard du grand public. La Fédération inclut des agences qui fournissent des travailleurs domestiques, et des organisations sociales qui contribuent à insérer les gens dans le travail. [www.fepem.fr](http://www.fepem.fr)

En **Belgique**, les syndicats ne peuvent pas négocier avec une telle organisation d'employeurs. Cependant, il existe une commission paritaire pour les gardiens d'immeubles. D'après **Bart Vannetelbosch**, les syndicats ont demandé à cet organisme d'intégrer le travail domestique dans ses compétences. Et d'affirmer: "En tant que syndicat, il est essentiel d'avoir un employeur avec lequel nous pouvons négocier".

En **Italie** aussi, les syndicats ont créé un nouvel organisme qui pourrait jouer le rôle d'organisation d'employeurs et avec lequel une convention collective pourrait être conclue. "Nous n'avons pas pu trouver un partenaire du côté des employeurs et en avons donc inventé un. En 1974, nous avons entamé des négociations avec la fédération des aides ménagères professionnelles (Federcasalinghe). Depuis lors, cette organisation est également reconnue en tant qu'association d'employeurs par les autorités italiennes."

D'autres estiment cependant que les syndicats ne devraient pas perdre leur temps à créer un organisme artificiel lorsque les travailleurs en question - dans le cas présent, les travailleurs domestiques dans des maisons privées - ne sont pas représentés.

Les négociations sur les conventions collectives ne sont pas le seul moyen de mettre la pression sur les employeurs. D'après l'expérience de **Bridget Anderson** de l'Université d'Oxford, la pression de pairs sur les employeurs peut jouer un rôle important. Selon elle, la plupart d'entre eux veulent être perçus comme faisant "ce qui est bien", c'est-à-dire ce qui est socialement acceptable. Les campagnes publiques destinées à informer les employeurs individuels sur leurs obligations pourraient contribuer à créer un meilleur climat social.

Il est également possible de concevoir des systèmes d'information concernant des employeurs individuels, que les travailleurs domestiques peuvent partager. A la fin du siècle dernier, aux Etats-Unis, une grande organisation de

*"Les gens préfèrent souvent employer les travailleurs domestiques directement plutôt que de passer par des agences. Cependant, dans le cas d'un grand employeur ou d'une fédération d'employeurs, les syndicats aiment qu'une organisation soit mise en place."*  
**Fabrice Warneck, UNI-Europa**

*“Nous encourageons les travailleurs domestiques à tenir un journal qui pourra éventuellement être produit devant un tribunal.”*

**Bart Vannetelbosch, CSC-ACV, Belgique.**

*“J’ai entendu parler de cas, en Italie et en Espagne, où après leur régularisation, les travailleurs domestiques ne recevaient pas les salaires auxquels ils avaient droit. Les niveaux des salaires peuvent chuter lorsque les employeurs doivent payer des taxes et de cotisations de sécurité sociale. Nous devons donc examiner cette question plus en détail.”*

**Gloria Moreno-Fontes Chammartin, MIGRANT, ILO**

*“Le soutien financier apporté par les chèques-service ou les régimes fiscaux est important mais il n’offre souvent qu’une aide à court terme. Ce sont souvent les enfants des personnes âgées qui paient le soutien domestique pour leurs parents. Cette situation n’est pas satisfaisante. Nous devons nous efforcer d’améliorer les services publics. Nous devons bâtir un avenir fondé sur un puissant secteur public et basé sur la solidarité, afin de défendre les droits de toutes les personnes “non autonomes”. Nous considérons l’aide domestique pour les personnes âgées comme un service essentiel, conjointement avec les retraites et la santé. Elle ne doit pas seulement être perçue comme un travail destiné à pallier les carences du service public.”*

**Luigina di Santis, Secrétaire générale, Fédération européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA)**

*“Nous devons nous demander pourquoi l’Etat se décharge de ce poids économique sur les particuliers et les familles. Nous devons exiger que l’Etat en fasse plus, et pas le contraire. Compte tenu de la manière dont les choses sont organisées, de nombreuses familles ne peuvent pas faire autrement que d’avoir un travailleur domestique.”*

**Gloria Moreno-Fontes Chammartin, MIGRANT, OIT**

travailleurs domestiques utilisait un système de références des **employeurs** de travailleurs domestiques, qui permettait aux travailleurs de s’indiquer mutuellement les employeurs qui étaient décents et ceux qui ne l’étaient pas.

### → **Quels types de systèmes de contrôle/d’inspection peut-on utiliser pour garantir que les conditions de travail exposées dans des conventions collectives ou des lois sont correctement appliqués dans des domiciles privés ?**

Il est bien sûr très difficile d’avoir accès aux domiciles privés pour contrôler, par exemple, l’horaire de travail réel de travailleurs domestiques. Il est particulièrement difficile de découvrir où et quand des abus graves sont commis parce que les travailleurs très vulnérables ont trop peur de s’adresser aux autorités.

### → **Quels sont les meilleurs moyens de régulariser des travailleurs “irréguliers” ?**

#### **Lorsque les travailleurs domestiques sont des travailleurs “non déclarés”:**

il n’existe aucune méthode simple de transformer des travailleurs domestiques en employés réguliers, parce qu’ils sont dans cette situation pour toute une série de raisons. Il convient dès lors de prendre toute une série d’initiatives politiques différentes.

**Incitations fiscales:** Une raison de ne pas déclarer le travail domestique est le fait que les employeurs individuels veulent échapper à l’obligation de payer des cotisations de sécurité sociale pour leur travailleur domestique. Cette situation conduit à des propositions visant à réduire la charge fiscale ou à appliquer d’autres incitations fiscales existant pour les employeurs individuels de travailleurs domestiques.

**Régulation de la migration:** Les politiques en matière de quotas sous-estiment souvent les besoins du marché de l’emploi en travailleurs domestiques; et les pratiques restrictives peuvent conduire à des trafics. Il faut manifestement disposer de systèmes clairs permettant aux travailleurs de faire le travail requis.

### → **Les systèmes de “chèques-service” offrent-ils vraiment une protection aux travailleurs domestiques?**

Le système des chèques peut incontestablement offrir aux travailleurs domestiques un relevé de leur emploi, dont beaucoup d’autres travailleurs ne disposent pas. Ce système constitue donc un progrès en rendant l’emploi domestique visible et officiellement reconnu.

Cependant, le système des chèques ne semble généralement s’appliquer qu’aux travailleurs qui sont déjà officiellement reconnus. Il semble en particulier être peu en mesure d’intégrer les travailleurs migrants dans les systèmes de chèques existant en **Belgique** et en **France**, même s’ils ont un permis de travail. Ces systèmes ne semblent donc pas être un moyen de sortir les travailleurs migrants sans papiers de leur situation de clandestin.

De plus, certains participants se demandaient si les chèques-service peuvent être considérés comme une conséquence de la faillite des soins du service public. Après tout, dans le cadre de ce système, les employeurs et leurs travailleurs domestiques agissent comme des particuliers dans une relation privée.

Est-il facile pour des personnes âgées, des handicapés ou des malades de s’inscrire comme employeurs ? Sont-ils disposés à s’identifier comme employeurs ? Ces questions ont incité **Carolina Cardenas**, de la **CGIL** à Turin, **Italie**, à se demander si le système des chèques-service pouvait réellement contribuer à augmenter le travail irrégulier. D’autres formulent également une mise en garde et plaident en faveur d’un renforcement des exigences en matière de prestations publiques.

# 3

## Travailleurs domestiques migrants et action syndicale

Comme le note Catelene Passchier de la CES, il est déplorable d'avoir sur notre territoire des millions de gens qui sont traités comme s'ils n'étaient pas là ou qui sont victimes d'insultes racistes et/ou de pratiques d'embauche abusives alors qu'ils assument la mission fondamentale de tenir un ménage ou de veiller sur les plus vulnérables - les jeunes, les personnes âgées, les malades ou les handicapés. Et pourtant, c'est trop souvent la réalité.

Il faut avant tout modifier radicalement les politiques de migration et d'intégration. Dans sa récente résolution sur la migration économique (**réponse de la CES au Livre vert de la Commission européenne sur une approche de l'UE à la gestion de la migration économique, mars 2005**), la CES a réclamé une politique communautaire plus préventive en matière de migration et d'intégration, basée sur la reconnaissance des droits sociaux fondamentaux des citoyens actuels et des nouveaux venus, et ancrée dans de puissantes politiques de l'emploi et du développement.

Dans cette résolution, la CES critique le Livre vert de la Commission pour son manque de sensibilisation aux différences entre les sexes, parce qu'il n'accorde aucune attention au fait que de plus en plus de travailleurs migrants sont des femmes, travaillant dans les soins de santé publics, des foyers de soins ou des ménages privés, et prodiguant des soins aux enfants, aux malades et aux personnes âgées. Cet aspect devrait être explicitement pris en compte lors de l'examen de l'ouverture des possibilités de migration économique.

Dans cette résolution, la CES demande également, entre autres choses :

- > d'investir dans les capacités et les qualifications des citoyens de l'UE sans emploi ou sous-employés, y compris ceux d'origine migrante et appartenant à des minorités ethniques, afin de faire face à la pénurie du marché de l'emploi;
- > d'intensifier les efforts de lutte contre le racisme et la xénophobie, et d'encourager la pleine intégration des immigrants, tout en respectant la diversité culturelle et en reconnaissant leur contribution positive et leur potentiel;
- > d'attribuer des droits de citoyenneté sociale et politique aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille;
- > d'ouvrir des possibilités d'admission des migrants économiques, sur la base d'une évaluation des besoins réels du marché de l'emploi, et pas seulement de favoriser la migration des travailleurs hautement qualifiés mais aussi de donner l'accès et des droits aux travailleurs spécialisés et peu spécialisés;
- > d'être inflexibles avec les employeurs dont les conditions d'emploi relèvent de l'exploitation, au lieu de pénaliser les travailleurs qui en sont les victimes;
- > de créer des ponts à partir de situations irrégulières pour les travailleurs sans papiers et leur famille;
- > de promouvoir la coopération et le partenariat avec les pays d'origine, en particulier les pays en développement.

Cette section examine plusieurs tentatives – dans le cadre difficile de politiques de migration souvent très restrictives - d'organisation des travailleurs domestiques migrants en syndicats, afin de leur donner une voix, une visibilité, un soutien et une protection.

Les travailleurs domestiques migrants ont d'abord besoin d'être reconnus en tant que personnes et travailleurs, et d'être écoutés lorsqu'ils expriment leurs besoins et leurs préoccupations. La CES a donc été très heureuse que certains travailleurs domestiques migrants aient eu le courage de s'exprimer durant la conférence, et de partager avec les participants leurs expériences souvent très pénibles.



## Le droit de dire “oui” tout le temps

**Raquel** (nom d'emprunt) est une travailleuse domestique philippine qui vit en **Belgique**. Sa mère aussi vit et travaille depuis quinze ans dans des familles belges ce qui lui a permis de subvenir à ses besoins. Pendant tout ce temps, elle n'a pas eu de papiers, ce qui est techniquement “illégal”. Aujourd'hui, sa fille Raquel est secrétaire de **Samahan**, une organisation de travailleurs domestiques philippins en Belgique. Raquel raconte son histoire émouvante, semblable à des milliers d'autres.

*“Ma mère est arrivée ici en 1990, quelque peu inquiète mais pleine d'espoir et de courage. Avant son arrivée, elle n'avait jamais entendu parler de la Belgique. C'est une de ses amies, qui travaillait ici mais était en vacances aux Philippines, qui lui avait dit qu'il était facile de travailler dans ce pays et que l'on gagnait bien sa vie. Ma mère l'a crue et a décidé de tenter sa chance parce que la famille était dans la misère en raison de la détérioration de l'économie philippine. L'affaire familiale – une station d'essence – avait dû être fermée, et il n'y avait plus d'argent pour envoyer les enfants à l'école. Dans mon pays, l'éducation est très importante; il n'est pas rare que les familles s'endettent pour donner une bonne éducation aux enfants.*

*Ma mère n'a parlé qu'à quelques membres de la famille de son intention de se rendre en Belgique pour y travailler car elle ne voulait pas angoisser les gens. Mais pour payer les frais de son voyage, notre maison et notre terrain ont dû être hypothéqués chez un prêteur qui a réclamé un taux d'intérêt très élevé.*

*Lorsqu'elle est arrivée en Belgique, ma mère a découvert que la vie ici n'était pas ce que son amie avait décrit. Etant donné qu'elle était entrée dans le pays en tant que touriste, son visa était sur le point d'expirer et elle a rejoint les rangs des “sans-papiers”. Il n'était pas facile de trouver un emploi; il n'y avait que des emplois à temps partiel et irréguliers. Et ses conditions de vie étaient terribles ! Elle vivait dans un petit appartement avec treize personnes. “Nous étions comme des sardines dans une boîte”, dit-elle. Une nuit, même la salle de bains a dû être transformée en chambre: une planche en bois a été placée au sommet de la baignoire afin de permettre à deux hommes d'y dormir. Il y avait des cafards partout. Et comme tout le monde manquait d'argent, la nourriture était rationnée.*

*Heureusement, après quelques mois, ma mère a trouvé un emploi permanent de bonne à plein temps, où elle était nourrie et logée. Son salaire, bien que peu élevé, lui a permis de commencer à envoyer régulièrement de l'argent à sa famille. Au cours des quinze dernières années, elle a eu plusieurs employeurs. A ce jour, elle n'a toujours pas de papiers alors que plusieurs employeurs lui ont promis de l'aider à en obtenir.*

*Ma mère nous appelait deux fois par mois pour nous parler pendant près d'une heure. Elle disait qu'il lui suffisait d'entendre nos voix pour être heureuse et lui donner le courage de continuer. Elle ne nous a jamais parlé de ses privations, mais uniquement des bonnes choses. Elle nous rappelait de nous aimer, de bien étudier et de respecter les aînés, en particulier nos grands-parents. Elle terminait toujours en disant qu'elle reviendrait bientôt à la maison.*

*Après douze années au cours desquelles je n'ai pas vu ma mère, je suis venue lui rendre visite. Ses enfants lui manquaient beaucoup et elle nous manquait beaucoup. Elle avait fait des économies pour payer mon billet et d'autres frais, tels que mon passeport. J'ai pu obtenir un visa grâce à l'invitation d'une amie de ma mère qui résidait en permanence en Belgique.*

*Nous étions très émues de nous revoir. J'étais très heureuse de revoir ma mère mais aussi de constater à quel point elle avait changé. Elle avait rapetissé physiquement. Après quelque temps, elle a pu faire des économies pour que mon frère vienne également lui rendre visite. Elle nous a raconté ses expériences - bonnes et mauvaises. Nous, ses enfants, avons compris à quel point elle s'était sacrifiée pour nous. Nous avons tous terminé nos études, l'une avec un diplôme d'infirmière, l'autre de médecine, moi-même en comptabilité. Mais à quel prix pour ma mère.*

*Ma mère nous a confié à quel point il était difficile d'être loin de sa famille; pendant les deux premières années, elle pleurait chaque nuit. Elle dit que c'est sa foi qui l'a aidée et la pensée que ses enfants auraient une meilleure vie qu'elle.*

*Parmi les bonnes expériences, ma mère soulignait qu'elle avait eu de la chance que beaucoup de ses employeurs étaient des braves gens, qui appréciaient son travail, la traitaient bien et lui payaient un salaire décent. D'autres étaient désagréables, et même racistes. Elle disait que “Aussi longtemps qu'ils ont besoin de vous et que vous dites “oui” à tout*

*ce qu'ils veulent, ils sont bons pour vous. Dès qu'ils n'ont plus besoin de vous, ils se débarrassent de vous comme des ordures."*

*Sur la base de son expérience de travailleur sans papier, ma mère a établi une liste de ses "droits":*

- > *Le droit de dire "oui" tout le temps*
- > *Le droit d'être toujours gaie*
- > *Le droit d'être licenciée à n'importe quel moment*

*La liste de ses "non droits" est plus longue:*

- > *Pas le droit d'être malade*
- > *Pas le droit de ne pas avoir d'argent*
- > *Pas le droit d'être sans travail*
- > *Pas le droit d'avoir des papiers*
- > *Pas le droit de contester l'employeur*
- > *Pas le droit de tirer la tête*
- > *Pas le droit d'être fatiguée.*

*Et elle a aussi une liste de ce qu'il faut faire et ne pas faire, par exemple:*

- > *Prendre soin de sa santé*
- > *Prendre un repos d'une minute*
- > *Bien manger, sinon vous tombez*
- > *Remplir votre tâche au mieux de vos capacités*
- > *Vous habiller de manière discrète – afin de ne pas être remarquée par la police !*

*En ce qui me concerne, j'ai décidé de rester avec elle pendant quelques années pour deux raisons. D'abord, je veux être avec ma mère, qui n'est pas encore prête à retourner chez elle, même si nous, ses enfants, l'incitons vivement à cesser de travailler et à revenir à la maison. Elle dit qu'elle a dépensé tous ses revenus pour sa famille et n'a plus d'argent. En fait, nous avons perdu l'hypothèque sur notre maison et notre terrain car ses revenus permettaient uniquement de couvrir les dépenses de la famille et l'éducation des enfants. Je pense également qu'il lui serait difficile d'être économiquement dépendante - même de ses propres enfants.*

*Compte tenu de la situation actuelle dans mon pays, il est normal que ma mère soit anxieuse car il est impossible d'y mener une vie décente, en particulier pour les personnes âgées. C'est aussi pour cette raison que j'ai décidé de rester. Aux Philippines, je gagnais 10.000 pesos par mois en tant que comptable (après quatre années d'études supérieures). C'est l'équivalent de 147 euros, ce qui est certainement insuffisant pour couvrir l'augmentation constante du coût de la vie. En tant que travailleur domestique, je gagne en moyenne 8 euros l'heure et, si je trouve un travail à 8 heures par jour, 5 jours par semaine, je peux gagner 1.280 euros par mois. Même avec le coût élevé de la vie ici, en vivant avec parcimonie je peux envoyer de l'argent à la maison. Le salaire moyen d'un comptable est bien sûr beaucoup plus élevé ici. C'est pour cette raison que j'apprends le français. J'espère que je pourrai pratiquer ma profession ici, après avoir obtenu mes papiers, bien sûr !*

*Entre-temps, je suis devenue travailleuse domestique. Je dois avouer qu'au début, je m'apitoyais beaucoup sur mon sort, pensant que les sacrifices de ma mère avaient été vains, parce qu'elle n'avait pas traversé toutes ces épreuves pour que sa fille soit une travailleuse domestique comme elle. Je me souviens qu'un matin, je me suis assise et mise à pleurer en constatant que je devais nettoyer trois toilettes sales, changer tant de draps de lit, cirer tant de paires de chaussures et que j'étais submergée par toutes les tâches à accomplir dans cette grande maison. Mais j'ai accepté que c'est ainsi que je gagne ma vie, aide ma famille, ne suis un fardeau pour personne ... et c'est un travail honnête. Je suis une travailleuse domestique mais j'ai ma dignité.*

*Je dois cette perception des choses à ma mère, bien sûr, et à l'organisation à laquelle j'ai adhéré peu après être arrivée à Bruxelles: la Samahan ng mga Manggagawang Pilipino (Association of Philippine*

*"Les travailleurs migrants philippins sont les héros de notre temps. Ils apportent une contribution majeure à l'économie philippine et sont les meilleurs ambassadeurs de la culture philippine. Rien qu'en Belgique, ils sont quelque 6 à 8.000. En tant qu'ambassade, nous comprenons que nous ne devons pas simplement être un service "multilatéral - bilatéral". Nous devons prendre soin de nos travailleurs philippins à l'étranger. "*

**Anamarie A. Morales, ministre,  
Ambassade des Philippines, Belgique**

*Migrant Workers). En participant activement aux travaux de la Samahan, j'ai pu éviter ce que, nous Philippins, appelons la "bobofication" (qui vient du terme "bobo", signifiant "stupide"). Ce danger est toujours présent, parce que le travail domestique est pénible, fatigant et répétitif, et ne requiert pas beaucoup d'exercice mental. Il ne permet pas de converser ou de partager des idées avec qui que ce soit. Samahan offre cette possibilité, non seulement grâce à des activités d'éducation et de formation mais aussi lors de nos discussions mensuelles régulières sur des questions relatives aux travailleurs migrants et à leurs droits.*

*Je suis fière de dire qu'aujourd'hui, je suis secrétaire de Samahan. La majorité de nos membres sont fiers d'être membres d'un syndicat. Etre à Samahan m'a permis de comprendre combien il est important d'appartenir à une organisation, de sentir que vous n'êtes pas seule et que vous comptez et, surtout, que vous avez des droits – même si vous êtes sans papiers – que vous devez lutter pour les défendre et les promouvoir.*

*Merci de m'avoir donné l'occasion de partager cette histoire avec vous. Ce n'est pas seulement mon histoire et celle de ma mère, mais celle de centaines de milliers de travailleurs philippins dispersés à l'étranger. Ils ont quitté leur pays pour une meilleure vie pour eux-même et leur famille. Ils prennent aujourd'hui soin des maisons, des enfants et des parents âgés d'autres personnes. Ce sont des travailleurs migrants. Ce ne sont pas des parasites. Ils méritent le respect.*

*Merci beaucoup pour votre solidarité et votre aide."*

## Samahan = Unité

La **Samahan ng mga Manggagawang Pilipino**, ou Association of Philippine Migrant Workers, a été fondée en **Belgique**, en 1983, par un groupe de travailleurs migrants. Samahan signifie "unité". **Elsa Ramos-Carbone**, qui est à présent Director of Equality and Youth à la **Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**, explique comment Samahan sert les intérêts des travailleurs philippins et de leurs familles en Belgique:

*"Au départ, un missionnaire nous a donnés une maison – avec une cuisine ! – où nous pouvions au moins nous réunir et manger ensemble. Nous avons compris que les Belges connaissaient peu la culture philippine et avons donc créé un groupe culturel. En 1984, nous avons présenté un spectacle culturel intitulé "Filipiniana", dont on a parlé dans tous les journaux. Depuis lors, nous avons continué à organiser toute une série d'activités.*

*Nous mettons entre autres l'accent sur l'acquisition de nouvelles compétences. En fait, de nombreux travailleurs domestiques migrants sont des diplômés de hautes écoles et d'universités mais, dans leur vie quotidienne, ils ont peu de gens à qui parler; ils travaillent tellement qu'ils sont trop fatigués pour lire ou pour étudier. Nous craignons la "bobofication" (qui vient du terme "bobo", signifiant "stupide"). Nous mettons donc un point d'honneur à organiser une activité éducative chaque mois.*

*Au cours de notre premier week-end d'étude, en 1993, nous avons analysé notre situation de travailleurs migrants, discuté des questions de genre, et examiné la future orientation de Samahan. Depuis lors, nous avons continué à dispenser une formation en informatique, en gestion de budgets ménagers, conduite de débats, etc. En 1998, nous avons créé un régime coopératif pour l'épargne, les retraites, etc. En 2005, nous organiserons un week-end d'étude sur la manière dont les prochaines générations peuvent s'assurer un meilleur avenir que leurs parents en Belgique.*

*Nous organisons également des campagnes d'information pour la communauté. En 1990-92, nous avons mis l'accent sur le marché unique européen et les implications de l'Accord de Schengen pour les travailleurs migrants. En 1999, durant le processus de régularisation, nous avons travaillé avec l'Aumônerie philippine et d'autres, afin d'aider les candidats à remplir des formulaires, etc. Samahan a également fait campagne - avec succès -, avec d'autres organisations migrantes philippines du monde entier, pour le droit des Philippines d'outremer à voter aux élections philippines, la première fois en mai 2004.*

*Samahan est persuadée que les syndicats doivent s'occuper des questions des travailleurs sans papiers. En août 2000, nous avons organisé un symposium "Trade Unions and the Prospects for Membership of Undocumented Filipino Migrants", en présence des deux plus grands syndicats belges, la FGTB et la CSC. Les deux syndicats se sont ouverts aux travailleurs sans papiers et, depuis lors, quelque 600 migrants philippins – avec et sans papiers - se sont affiliés à la FGTB, et 50 à la CSC. Nous savons que l'affiliation aide les travailleurs sans papiers à avoir une identité, un sentiment d'appartenance à une organisation qui a une influence dans le pays. Pour beaucoup, la carte syndicale confère une certaine forme de "personnalité légale", étant donné que la survie d'un individu en Belgique dépend d'une carte d'identité.*

*Nous pensons également que les syndicats sont mieux en mesure de traiter les questions au niveau gouvernemental, et d'aider les migrants pour les questions judiciaires et sociales. Samahan a édifié un réseau d'avocats et de docteurs et même conclu des arrangements spécifiques pour des travailleurs sans papiers avec une compagnie d'assurance maladie privée. L'initiative personnelle et l'autonomie nous ont permis d'obtenir de très bons résultats. Néanmoins, nous sommes aussi conscients que nous avons des droits fondamentaux en tant que travailleurs, droits qui sont consacrés par les Nations Unies et l'OIT. Ces droits partagés signifient que nous devons apprendre à mieux nous connaître, à unir nos forces et à créer des synergies - à tous les niveaux. Le débat général de l'an passé sur les travailleurs migrants lors de la Conférence de l'OIT a constitué une étape très importante pour nous dans ce domaine."*

### **Samahan ng mga Manggagawang Pilipino sa Belgium**

Association of Philippine Migrant Workers in Belgium

Tél.: +32 2 537 23.23

Fax: +32 2 537 71.20

Email: samahan\_belgium@yahoo.com

## Suisse: Succès dans le canton de Genève

Dans le canton de Genève, en Suisse, les syndicats ont décidé à la fin des années 1990 de soutenir davantage la lutte des travailleurs migrants sans papiers. **Ismail Türker**, Secrétaire du SIT (Syndicat Interprofessionnel des Travailleurs et Travailleuses) à Genève, présente la campagne et les succès considérables qu'elle a permis d'obtenir.

*“Nous estimons que, dans les années 1970, il n'y avait que quelques centaines de travailleurs domestiques en Suisse. Aujourd'hui, sur la base des données du recensement, nous pensons qu'il y en a près de 100.000. Rien que dans le canton de Genève, qui a une population de 410.000 habitants, une étude récente du Prof. Flückiger de l'Université de Genève a évalué qu'en 2004, il y avait 9.250 emplois domestiques équivalents à temps plein sur un total de 217.000 employés. Ce chiffre fait des services domestiques le cinquième secteur économique le plus important du canton.*

*Sur les 9.250 équivalents à temps plein, seuls 1.500 étaient déclarés par leur employeur à des fins de sécurité sociale. Nous avons calculé que quelque 4 à 5.000 sont des travailleurs sans papiers. Le secteur du travail domestique est donc au cœur du problème du travail non déclaré et irrégulier.*

*Le SIT s'est intéressé à cette question pendant près de trente ans, mais nous n'avons cessé de nous heurter à des obstacles en essayant de le résoudre. Qui sont exactement les employeurs ? Qui sont les employés ? En ce qui nous concerne, tout le secteur du travail domestique est “dans l'ombre”.*

*Il ne s'agit en aucun cas de le confondre avec le travail criminel. Une grande partie du travail légal est effectué par des travailleurs sans papiers. Et une grande partie du travail légal est également effectuée par des travailleurs qui ont des papiers mais qui travaillent “sur le côté”, c'est-à-dire que leur travail est volontairement non déclaré. L'expression que nous utilisons pour ceci est “travail au noir”. Contrairement peut-être à d'autres pays, en Suisse, certains travailleurs sans papiers paient des taxes et des cotisations de sécurité sociale. Ils n'ont pas de permis de travail, mais l'Etat leur prélève des taxes ! L'expression que nous utilisons pour ceci est “travail au gris”. C'est la raison pour laquelle nous avons le slogan: “Un emploi – un permis pour rester !”*

*Les travailleurs concernés sont extrêmement vulnérables et nous devons veiller à la manière dont nous intervenons en leur nom. 90 % sont des immigrants, et 90 % sont des femmes; 10 % comprennent des hommes qui exercent des emplois tels que celui de jardinier. Ils ne sont généralement pas organisés et ne connaissent pas leurs droits, de sorte que les employeurs ont la possibilité de les exploiter – dans leurs conditions de vie et de travail.*

*Ce sont les sans-papiers qui sont dans la pire situation. Chacun sait que ces emplois sont occupés par des travailleurs sans protection – ils sont dans la maison de mon médecin, de mon coiffeur, de mon leader syndical, dans ma propre maison. Ils n'ont aucun statut légal. L'employeur emploie tout simplement quelqu'un de manière non officielle. Même les autorités savent ce qui se passe. Dans une société post-industrielle, la situation de ces travailleurs est proche de l'esclavage.*

*Au cours des cinq dernières années, le SIT à Genève s'est efforcé de trouver des solutions. Nous avons essayé de recueillir des informations sur les employeurs, mais ils sont en grande partie “souterrains”, n'ont pas les papiers requis en tant qu'employeurs, et ne sont pas comptés. Ils appartiennent à toutes les catégories sociales, sont des citoyens suisses ou d'autres pays. Il peut s'agir de ménages monoparentaux, mais aussi de gens âgés qui ne souhaitent pas ou ne peuvent pas aller dans une maison de retraite en raison du manque de places, et qui restent donc dans leur propre maison et deviennent des gens sans permis de travail. Il est très difficile de créer une organisation d'employeurs, composée d'une population aussi diverse, avec laquelle les syndicats peuvent conclure une convention collective.*

*Il est également très difficile de grouper les travailleurs. Ils appartiennent à des groupes linguistiques et des cultures très différents et leurs lieux de travail sont multiples. Ils ont de longs horaires de travail - souvent 60 à 70 heures par semaine, sept jours par semaine. Leurs niveaux de salaire sont rarement respectés. Les témoignages de travail forcé et de violences sont nombreux.*

*Nous avons décidé qu'il s'agissait d'un secteur économique particulier qui a ses propres besoins. C'est ainsi que deux fois par semaine, les travailleurs sans papiers peuvent venir ici, au SIT, pour demander des conseils et de l'aide. Nous y accueillons ceux qui n'ont aucune défense et essayons de les aider. Nous ne leur demandons pas de devenir membres du SIT. Nous leur donnons des informations sur leurs droits et ils peuvent parler de leurs difficultés. Chacun doit savoir*



*que ses droits seront défendus, par exemple contre une action de la police visant à les expulser. Nous encourageons cependant les sans-papiers à payer des taxes afin de s'enregistrer. Lorsque les employeurs violent les normes minimales, nous soumettons leur cas au tribunal professionnel. Nous avons récupéré plus d'un million de francs suisses en arriérés de salaire, vacances, heures supplémentaires, etc., et obligé des employeurs à déclarer leurs travailleurs aux organismes de sécurité sociale.*

*Mais nous devons aussi contribuer à élaborer une logique et une force collectives en créant la solidarité. Il ne s'agit pas d'une situation personnalisée à analyser au cas par cas. C'est une situation générale qui doit être traitée collectivement. Pour ce faire, nous organisons des réunions régulières et certaines d'entre elles ont même attiré 1.500 personnes, presque toutes des travailleurs sans papiers. Chacune a été invitée à ouvrir un dossier sur son expérience, ce qui nous a permis de recueillir des données et d'établir des statistiques.*

*Nous avons également collaboré avec le Collectif de Soutien aux Sans-Papiers qui regroupe des syndicats, des ONG, des organismes religieux, des groupes de femmes, des avocats, des partis politiques de gauche, etc. Des pressions ont été exercées sur les autorités cantonales qui ont été contraintes de prendre en compte l'importance du travail clandestin.*

*Par conséquent, le canton oblige à présent les employeurs de travailleurs domestiques à respecter des conditions de travail minimum stipulées dans un contrat type. Ce dernier indique les heures de travail, les vacances, les salaires, les indemnités de maladie, etc. En outre, les autorités du canton ont créé un système de chèques emploi-service qui permet aux employeurs de se conformer plus facilement au système. Elles ont également pris contact avec le gouvernement fédéral pour obtenir des permis de séjour et de travail pour les travailleurs sans papiers, ce qui a mis fin aux expulsions forcées. Après cinq années de travail, nous avons enregistré des succès considérables.*

*Il convient aussi de mentionner que, depuis le milieu des années 1980, tous les travailleurs sans papiers ont accès aux services de soin et d'éducation. A titre d'exemple, un service de santé itinérant prend soin de tous ceux qui sont en situation précaire, sans papiers ou non.*

*En ce qui concerne chaque statut immigrant individuel, les sans-papiers doivent se battre pour eux-mêmes, mais nous leur offrons tous les moyens possibles pour pouvoir se prendre en charge. Nous ne pouvons cependant offrir aucune garantie contre l'expulsion et ne pouvons pas leur assurer que leurs droits seront défendus en fin de compte.*

*Afin de surveiller les politiques syndicales en matière de campagnes et d'immigration en général, nous avons créé un Comité d'immigration du SIT.*

*Lorsque ce secteur sort de l'ombre, nous pouvons davantage progresser. Le canton de Genève a dû reconnaître que le travail domestique est un secteur économique important. Le mouvement syndical a fini par reconnaître que, bien qu'il ne s'agisse pas de notre sphère d'activité habituelle, nous devons mettre ce secteur au jour.*

*Sans protection, ces gens sont dans une situation totalement précaire. Nous devons rejeter l'hypocrisie existante et veiller à ce que le travail domestique soit un secteur économique reconnu avec les permis de travail et de séjour qui y sont associés.*

*Et nous affirmons également que "Un permis = des droits sociaux". Etant donné qu'il s'agit aussi d'une lutte pour l'assurance sociale et les ressources publiques collectives. Rien qu'à Genève, le trésor public perd 38 millions de francs suisses par an en raison du travail non déclaré dans le secteur domestique. Une règle de droit doit permettre aux travailleurs de ce secteur de défendre leur dignité. Sans cela, l'esclavage triomphe sur les droits syndicaux."*

**[www.sit-syndicat.ch](http://www.sit-syndicat.ch) et [www.sans-papiers.ch/geneve](http://www.sans-papiers.ch/geneve)**

## Italie: action spéciale à Turin

En Italie, on estime que 90 % des travailleurs domestiques, qui sont près d'un million, sont des immigrants. Pendant des décennies, le seul moyen d'entrer en Italie a été d'avoir un permis de travail pour le travail domestique. De nombreux travailleurs sont arrivés sans papiers et ont été légalisés au cours du temps. Beaucoup n'ont pas encore de papiers.

**Carolina Cardenas** est originaire du Pérou et considère qu'elle a beaucoup de chance d'avoir pu entrer en Italie avec un permis. Elle est conseillère auprès de la confédération syndicale **CGIL**, au bureau d'assistance aux immigrants de la ville de Turin. Elle parle de ses activités, qui visent à promouvoir les droits des travailleurs domestiques migrants dans la ville.

*“Contrairement à d'autres endroits en Italie, à Turin, les travailleurs domestiques migrants sont très organisés. On estime que la ville compte quelque 35.000 travailleurs domestiques, dont près de 90 % sont des immigrants, essentiellement des femmes, ayant pour la plupart un bon bagage éducatif.*

*Pendant longtemps, les travailleurs migrants ont été aidés par des organisations catholiques et séculaires, et au cours du temps ils ont constitué leurs propres associations. Aujourd'hui, 35 groupes de travailleurs migrants se sont affiliés aux syndicats et joints aux autorités locales de la ville pour créer la “Plate-forme de Turin”.*

*La plate-forme est un lieu d'information pour les travailleurs migrants où l'on peut répondre à leurs questions sur toute une série de sujets. La plate-forme leur permet également d'obtenir des emplois. En fait, la plupart décrochent un emploi par ce biais plutôt que par le service d'emploi officiel.*

*Nous avons cependant constaté récemment que l'utilisation de nos services décline. De nombreux travailleurs ont des contrats de trois mois et ont des problèmes avec leur permis de résidence. Les possibilités de régularisation de leur contrat sont très limitées. Et, dans certains cas, lorsqu'ils ont des contrats, leurs employeurs - à savoir les familles - ne les respectent pas. De plus, les travailleurs migrants formulent des demandes que les syndicats ne peuvent pas toujours satisfaire, par exemple le droit à des vacances ou à un 13<sup>e</sup> mois. C'est une situation très compliquée.*

*Les syndicats se sont efforcés d'obtenir des contrats d'emploi pour les travailleurs migrants et les clauses de ces contrats. Mais les travailleurs doivent répondre à bien des questions, par exemple s'ils désirent ou non un logement, ou dans quelle mesure ils dépendent de leur employeur, ou sur la sécurité de leur emploi - ils peuvent très vite perdre leur emploi, même après l'avoir exercé pendant des années - et, bien sûr, la discrimination et le manque de reconnaissance de leur niveau de formation élevé.*

*En fait, de nombreux employeurs sont des retraités qui sont aussi membres de syndicats. Au sein même des syndicats, de nombreuses questions concernant les travailleurs domestiques ne sont pas faciles à résoudre.*

*L'approche de la CGIL a évolué au cours du temps. Dès le début des années 1990, nous avons compris que de nombreux travailleurs migrants ne souhaitaient pas être des travailleurs domestiques et nous avons essayé de les aider à trouver un emploi officiel. Dans le cadre du premier projet, en collaboration avec une organisation appelée AlmaLavoro dont l'objectif était l'inclusion sociale des travailleuses domestiques, nous avons réussi à former douze travailleuses migrantes et à leur trouver un emploi dans des banques. D'autres discussions ont eu lieu avec les collectivités locales et nous avons élaboré d'autres projets avec plusieurs entreprises qui ont engagé des travailleuses migrantes. Nous avons pu progressivement créer des synergies avec des groupes de travailleurs migrants, des administrations locales et des syndicats (dont certains étaient hostiles, à l'origine).*

*Nous pensons que le fait d'aider les femmes migrantes à trouver un emploi officiel était une bonne chose. Cependant, nous avons découvert que les entreprises ne les employaient pas automatiquement, à moins que nous ne les y incitions à le faire. Nous voulions que les employeurs y recourent de manière plus spontanée, mais ce n'est pas ce qui s'est passé. En fait, au total, 50 seulement ont été prises dans ces projets alors qu'il y a 35.000 travailleurs domestiques migrants dans la ville.*



*Nous comprenons aujourd'hui que nous devons mettre l'accent sur le travailleur domestique lui-même. Nous étudions la manière de le faire mieux connaître, afin de mieux comprendre l'importance du travail qui consiste à prendre soin de nos enfants et des personnes âgées. Il faut une reconnaissance professionnelle, mais aussi améliorer les salaires et l'accès aux prestations sociales, et améliorer la qualité de vie de ces travailleurs. Cela signifie qu'il faut étudier des choix politiques qui n'ont pas encore été faits à ce jour en Italie."*

## **"Au-delà des frontières" (Beyond Borders)**

Beyond Borders est une association italienne constituée en 1989 par la CISL mais dépendante de la fédération syndicale. Selon **Liliana Ocmin Alvarez** de Beyond Borders, le syndicat a jugé utile de créer un organisme spécial chargé de fournir des services aux travailleurs migrants et de les sensibiliser à l'existence des syndicats en Italie. Elle déclare:

*"Nous pouvons, et devrions, en faire beaucoup plus, mais en 16 ans, l'organisation est arrivée à maturité et a porté ses fruits. Nous avons sensibilisé l'opinion, proposé l'accès aux services syndicaux, mis en place des sessions de formation multiculturelle pour les travailleurs italiens et migrants, etc.*

*Nous espérons qu'un jour, cette organisation ne sera plus nécessaire et que les travailleurs migrants seront pleinement représentés au sein du syndicat, mais aujourd'hui, ce processus est encore en cours."*

## **Irlande: les syndicats se concentrent sur les travailleurs domestiques migrants**

L'engagement des syndicats irlandais dans le cadre des problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques migrants dans le pays est relativement récent. **Esther Lynch**, responsable de la législation et des affaires publiques de l'**Irish Congress of Trade Unions (ICTU)**, décrit comment la fédération s'est impliquée et comment elle a soulevé certaines questions difficiles pour les syndicalistes qui sont eux-mêmes employeurs de travailleurs domestiques.

*“L'ICTU n'a commencé à engager des ressources sur cette question qu'en 2004. Par conséquent, nous n'en avons pas fait autant que d'autres et les questions restent plus nombreuses que les réponses.*

*L'ICTU s'est réuni avec le Migrants Rights Centre à Dublin et nous a fait part du niveau de violence constaté. Nous n'avons pu lui proposer aucune solution et avons en fait constaté, tant au niveau du gouvernement qu'au sein des syndicats, que l'idée qu'il y a des travailleurs domestiques migrants en Irlande se heurte à une certaine résistance. Nous avons donc demandé au Centre de commencer à recueillir des informations sur les cas existants. Il a rapidement exposé vingt cas décrivant la réalité quotidienne des travailleurs domestiques en Irlande.*

*Ceci les a incités à me demander ce qui se passe lorsque des membres d'un syndicat emploient des travailleurs domestiques migrants. Comment les syndicats doivent-ils amener de l'intégrité dans cette question ? Un moyen de trouver des employeurs pourrait consister à s'intéresser aux syndicats. Il y a de nombreuses années, j'étais l'employeur d'un travailleur domestique. Lorsque mon fils avait dix ans, je payais chaque semaine une dame pour le garder après l'école et lui préparer son dîner. Je la payais mais n'avais aucune couverture d'assurance si elle avait eu un accident de travail.*

*Il faut établir une distinction entre ceux qui exploitent sciemment et délibérément les autres et ceux qui pensent simplement qu'ils “font un plaisir à quelqu'un”. Et nous devons avoir cette discussion avec les syndicats.*

*L'étude du Centre a révélé que, dans de nombreux cas, le fait d'employer un travailleur domestique confère le statut d'employeur. Les travailleurs reçoivent un uniforme à porter; on les envoie dans les maisons des voisins comme pour les exposer. La simple lecture de ces faits a de quoi fâcher. Le pire est lorsque les gens sont traités comme s'ils étaient “un membre de la famille”. En Irlande, on répugne à accepter les travailleurs domestiques comme des travailleurs.*

*Nous voulons donc établir la pratique des contrats de travail. L'ICTU publie un contrat type qui expose les souhaits qui nous ont été exprimés par les travailleurs domestiques:*

- > La fixation d'une somme maximum pour les déductions pour la nourriture et le logement
- > Le nombre maximum d'heures de travail (même s'il est difficile de le déterminer en fonction des tâches exigées)
- > Pas de déductions en cas de bris
- > Les déductions fiscales et de sécurité sociale (cependant, étant donné que les obstacles administratifs sont importants, peut-être faudrait-il un intermédiaire standard)
- > Des droits à la vie privée.

*Nous avons également l'intention de renforcer les capacités des syndicats. Cependant, la question qui pose problème est: **pourquoi un travailleur domestique voudrait-il payer l'affiliation à un syndicat alors qu'il travaille en Irlande pour envoyer autant d'argent que possible chez lui ?***

*Peut-être devrions-nous en revenir à nos racines et nous souvenir d'où nous venons. Nous devrions aussi aider ceux qui fuient la violence. Nous devons tenir compte des initiatives pratiques que nous pouvons prendre, telles que créer une maison sûre.*

*Peut-être devrions-nous envisager de demander une amnistie pour les travailleurs sans papiers. Les syndicats irlandais n'ont encore jamais soutenu un tel changement. Cependant, si cela a marché ailleurs, nous devons tenir compte de ces expériences.*

*La campagne est donc en cours. Notre document de campagne intitulé “Promouvoir les droits et la dignité des travailleurs domestiques en Irlande” expose les demandes formulées par l'ICTU concernant l'amélioration des normes*

*d'emploi des travailleurs domestiques. Nous suivons cette question en sensibilisant les membres de l'ICTU et grâce à un nouveau feuillet d'information concernant les droits des travailleurs domestiques.*

*Ce sujet nous rappelle pourquoi nous avons adhéré aux syndicats, à savoir défendre les travailleurs dont les droits ne sont pas respectés. Les membres de notre syndicat disent: "Oui, nous voulons y participer" et nous recueillons beaucoup de soutien."*

[www.ictu.ie](http://www.ictu.ie)

#### **"Domiciles et lieux de travail: les droits des travailleurs domestiques"**

ICTU, Dublin, Irlande, juillet 2005 (en anglais et en français)

#### **'Private Homes: A Public Concern: The experience of twenty migrant women employed in the private home in Ireland'**

Migrant Rights Centre, Dublin, Irlande, décembre 2004

[www.mrci.ie](http://www.mrci.ie)

### **Comité de travail conjoint pour les travailleurs domestiques (Joint Labour Committee for Domestic Workers)**

En décembre 2004, l'Irish Congress of Trade Unions a demandé au ministre des Affaires du travail de créer un **Joint Labour Committee (JLC) for Domestic Workers** qui fixerait les taux de salaire minimums et les conditions de travail des travailleurs domestiques.

L'Irish Industrial Relations Acts stipule que des comités de travail conjoints peuvent être créés par le tribunal du travail, sur demande du ministre des Entreprises, du Commerce et de l'Emploi. La création d'un JLC ne requiert pas l'approbation préalable d'une organisation d'employeurs. Les JLC interviennent normalement dans des domaines où la convention collective n'est pas bien implantée.

Les principaux domaines à traiter dans un tel JLC pour les travailleurs domestiques ou les "travailleurs dans une maison privée" sont:

- Les taux de rémunération
- Le calcul du temps de travail (sur demande et pauses adéquates)
- Les congés
- La déduction maximale du salaire pour le logement et les repas
- Des aménagements minimums (pièces de logement et d'habitation)
- Des délais de préavis minimums

L'ICTU a demandé d'accorder une attention particulière à la mise en œuvre parce que, dans le cas particulier du travail domestique, le lieu de travail est aussi le domicile privé.

L'ICTU a également appelé le gouvernement à autoriser la délivrance de **permis de travail en particulier pour les travailleurs domestiques**. Elle a également proposé de modifier l'Employment Permits Bill 2005 afin de permettre:

- de refuser des permis de travail lorsque le salaire ou les conditions proposés sont inférieurs à ce qui est exposé dans les ordonnances en matière de règlement du travail (ERO) et les contrats d'engagement enregistrés (ERA);
- la rédaction et la mise en place de codes de bonnes pratiques/conduite (statutaires).

Une telle modification placerait les droits statutaires existants en matière d'emploi dans le contexte du domicile privé.

## **Royaume-Uni: “Nous avons trouvé ce que qu’ils voulaient.”**

Au Royaume-Uni, le **Transport and General Workers’ Union (T&G)** a noué de puissants liens avec des groupes de travailleurs migrants. **Diana Holland**, National Organiser for Women, Race and Equalities, décrit comment le syndicat a découvert, en interrogeant les travailleurs, quel type d’aide il était le mieux à même d’apporter et ce qu’il a tiré de cette relation.

*“Je me suis pour la première fois intéressée à ces questions lorsque j’étais responsable syndicale régionale à Londres et dans le sud-est de l’Angleterre et étais en charge des femmes et des questions d’égalité. Et j’ai ensuite continué à m’en occuper lorsque je suis devenue responsable nationale au début des années 1990.*

*Au Royaume-Uni, les travailleurs migrants se sont organisés depuis les années 1980, en créant des associations telles que Kalayaan, une organisation de travailleurs domestiques migrants, et Waling-Waling pour les travailleurs sans papiers. Des liens existaient également avec l’église. Un dimanche de 1990, ils ont invité le T&G à une grande rencontre au cours de laquelle des pièces de théâtre, des chansons et des exposés ont révélé la terrible situation dans laquelle ils vivaient. On m’a demandé ce que le T&G allait faire pour les aider et je me suis engagée à tout mettre en œuvre pour leur venir en aide, tant en mon nom propre que par le biais du T&G.*

*Grâce aux recherches menées par Kalayaan, nous connaissions les problèmes (voir la section 1 du présent rapport). Mais il n’était pas facile de déterminer l’aide que peut apporter un syndicat. La priorité du syndicat n’était pas d’élaborer une stratégie concernant des travailleurs individuels au sein des ménages. Nombre de ces travailleurs avaient quitté des employeurs violents et étaient devenus sans-papiers. Il n’y avait pas d’organisme officiel d’employeurs. Les travailleurs domestiques n’étaient pas couverts par des lois existantes en matière d’emploi.*

*Mais il était aussi important de savoir ce que les travailleurs domestiques migrants attendaient du syndicat, plutôt que de faire des suppositions. Nous avons trouvé ce qu’ils voulaient:*

- > *Une carte syndicale; cela les a aidés à acquérir une identité et un statut. Pour certains, la carte était le seul document à leur nom qu’ils possédaient au Royaume-Uni et c’était très important pour eux.*
- > *La possibilité de raconter leur histoire à beaucoup plus de gens.*
- > *Bénéficier de l’influence d’un grand syndicat qui est lié à tout le mouvement ouvrier, y compris le parti travailliste et un futur gouvernement.*

*Quelque 600 travailleurs domestiques migrants travaillant avec Kalayaan et Waling-Waling se sont affiliés au T&G. Nous avons fait campagne avec le parti travailliste dans l’opposition. A titre d’exemple, nous avons organisé des réunions en marge de la conférence annuelle du parti, présidées par une série de syndicalistes. Je me souviens, par exemple, du président d’une commission régionale du T&G, un docker tyrannisé qui a fondu en larmes lorsqu’il a entendu les histoires. A l’époque, le Secrétaire général était Bill Morris, originaire de Jamaïque, et il était très sympathique. Nous avons noué des contacts et des relations personnels. Des parlementaires travaillistes et des ministres de l’opposition ont pris des engagements; nous avons enregistré et transcrit ces engagements afin de leur rappeler plus tard.*

*Jusqu’en 1979, au Royaume-Uni, les permis de travail étaient accordés directement aux travailleurs domestiques migrants. En 1980, le gouvernement conservateur a introduit une concession qui sortait du cadre des règles d’immigration: les travailleurs domestiques pourraient exercer un emploi mais ils n’avaient pas le statut de travailleur. S’ils étaient victimes d’abus, il leur était donc impossible de changer d’employeur, ce qui les réduisait à l’état “d’esclaves”. Après l’élection du gouvernement travailliste, en mai 1997, le statut des travailleurs domestiques migrants a été rétabli en 1998. Une grande cérémonie de remerciement a été organisée. Comme l’a dit plus tard un responsable du T&G:*

***“La question des droits légaux a donné aux travailleurs domestiques davantage de confiance pour affronter leurs employeurs.”***

*Mais ils ont bien entendu continué à compter sur l’aide du syndicat. C’est ainsi que le T&G a:*

- > *pris la parole le dimanche après-midi, lors de réunions des travailleurs domestiques migrants, en présence parfois de plusieurs centaines d’entre eux. Ces réunions étaient très stimulantes.*
- > *organisé des sessions de formation syndicale.*

- > traduit des dépliants concernant l'affiliation syndicale.
- > rédigé des contrats types (dont les travailleurs domestiques ont dit avoir davantage besoin que de dépliants d'information)
- > fourni des locaux et de la nourriture pour des manifestations.
- > veillé à ce que les travailleurs domestiques migrants puissent s'exprimer lors de manifestations européennes et internationales du mouvement syndical.
- > fait campagne auprès des nouveaux ministres travaillistes afin que les travailleurs migrants aient une occasion supplémentaire d'exposer leur situation.

Nous avons également dit aux travailleurs migrants qu'ils pouvaient être plus énergiques dans leurs revendications. Nous les avons incités à crier que de telles situations sont intolérables. Mais c'est difficile pour des gens dont on a fait des "illégaux". C'est pourquoi nous acceptons d'examiner des cas individuels. Pour un membre, nous avons gagné une allocation de 50.000 euros.

Entre-temps, nous faisons campagne sur des questions telles que les règlements relatifs au salaire minimum et au temps de travail afin de recevoir un congé payé pour les travailleurs domestiques. Nous avons également intégré les travailleurs domestiques migrants dans notre système "Union Learning Representatives", et dix ont présenté des certificats de "Learning Reps".

Les membres de Kalayaan estiment que les principaux facteurs susceptibles de leur venir en aide sont:

- > Avoir une puissante organisation de travailleurs domestiques migrants.
- > Soulever la question au Parlement européen.
- > Recueillir des informations sur les abus subis.
- > Offrir un service d'assistance efficace aux travailleurs domestiques dans le besoin.
- > Avoir une relation de travail étroite et cohérente avec un puissant syndicat.

Il est également très important d'identifier ce que le syndicat a gagné en s'occupant de ces questions:

- > Le bénéfice d'une campagne victorieuse - pour le moral général, à un moment où les syndicats connaissent souvent des défaites.
- > L'importance politique d'activités qui sont visiblement dirigées par des femmes et des membres de minorités ethniques, la Commission des femmes du T&G et le responsable des femmes.
- > De nouveaux membres.
- > Des liens communautaires plus forts.
- > Des liens européens et internationaux renforcés.
- > La possibilité de mettre fin à de terribles abus.

En résumé, à une époque où le moral est parfois assez bas, l'engagement du T&G en faveur des travailleurs domestiques migrants en a inspiré plus d'un dans le syndicalisme en Grande-Bretagne."

[www.tgwu.org.uk](http://www.tgwu.org.uk)



## Une Charte des droits des travailleurs domestiques migrants en Europe

En 1999, **RESPECT**, un réseau d'organisations et de défenseurs des travailleurs domestiques migrants, a rédigé une "Charte des droits des travailleurs domestiques migrants en Europe". Cette dernière stipule:

*"Le travail domestique dans les ménages privés est important pour la vie familiale en Europe, pour les économies européennes et pour les systèmes d'assistance européens.*

*C'est un travail exigeant, qui requiert toute une série de compétences et est souvent exercé par des femmes qui ont émigré en Europe.*

*Beaucoup ont quitté leur famille et leurs enfants afin de tenter de sortir de la pauvreté.*

*Les travailleurs domestiques migrants font partie du tissu de la société européenne.*

*Leur dignité et leurs droits en tant que personnes et travailleurs doivent être protégés."*

Le texte complet de la Charte peut être consulté à l'adresse:  
[www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=42958](http://www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=42958)

## “Sans vous, ils ne peuvent pas sortir de l'ombre”

Clifton Pascua est président de **Grand Ilocandia**, une organisation de travailleurs migrants philippins en **Belgique**. Dans une déclaration très percutante à la conférence, il a vivement incité le mouvement syndical européen à réagir de manière beaucoup plus ferme à “l’esclavage” moderne qui, en Europe, est le lot de la plupart des travailleurs domestiques migrants du tiers monde.

*“Si l'on exclut dans une certaine mesure les exposés du Royaume-Uni et de la Belgique, nous avons essentiellement entendu parler de restrictions – incapacité de faire ceci, impossibilité de faire cela. Après toutes les exactions commises à l'époque du colonialisme en termes de vol des ressources de nos pays, avec tout le respect que je vous dois, l'absence de reconnaissance concrète et politique des travailleurs domestiques ici en Europe est une imposture.*

*Nous avons tous entendu l'histoire de Raquel. Certains ont pleuré à l'évocation de ses difficultés. Son histoire est pratiquement la même que celle de tous les travailleurs migrants du tiers monde. Nous venons ici dans vos pays pour partager les bénéfices des richesses que vous nous avez volées il y a des centaines d'années et sommes réduits à l'esclavage pour tirer notre maigre part des profits que vos sociétés multinationales tirent aujourd'hui de nos économies sans défense.*

*Si les syndicats veulent vraiment aider ces personnes, qu'ils le fassent sans réserve. Ne recherchons pas leurs faiblesses ou leurs déficiences. Vous êtes le seul organe de pression qui peut les représenter face au gouvernement. Seuls, ils n'y arriveront pas. Sans vous, ils ne peuvent pas sortir de l'ombre.*

*Et ce faisant, vous aiderez aussi l'Europe à sortir des griffes de cette hypocrisie médiévale – car, que vous le vouliez ou non, vous avez encore besoin d'un travailleur domestique pour surveiller vos chats et vos chiens auxquels vous tenez tant.”*

## Discussion

### → **Quels sont les meilleurs moyens pour les syndicats d'atteindre les travailleurs domestiques migrants, y compris les "sans-papiers" ?**

Il est important de savoir qu'un grand nombre des travailleurs domestiques ignorent ce qu'est un syndicat et ce qu'il peut faire, déclare **Bridget Anderson** de l'université d'Oxford, au Royaume-Uni. Elle recommande également d'être plus créatif et "amusant" que dans les réunions syndicales traditionnelles. Si les travailleurs n'ont qu'un jour de congé, ils ne veulent pas participer à des réunions. L'expérience acquise par des groupes de travailleurs migrants tels que Kalayaan au Royaume-Uni progresse grâce à des activités telles que des pièces de théâtre et des réunions sociales.

*"Dans de nombreux pays, les choses progresseraient si les syndicats disaient tout simplement clairement que "c'est inacceptable" et entamaient un dialogue avec les travailleurs migrants. En fait, les travailleurs migrants sont au cœur des solutions aux problèmes qu'ils rencontrent et il est très important de le comprendre."*

**Brid Brennan, Transnationals Institute, Pays-Bas**

### → **Quels services et quelle protection les syndicats peuvent-ils offrir aux travailleurs domestiques migrants ?**

Les syndicats savent manifestement fournir des informations en matière d'emploi. Mais, pour les travailleurs migrants, il est également essentiel d'avoir accès aux conseils sur les règlements d'immigration, aux documents, etc. La manière d'aboutir à ce résultat fait encore l'objet de débats au sein des syndicats.

*"Lorsqu'on essaie d'aider les travailleurs "illégaux", on est confronté à un dilemme. Nous pouvons réclamer des salaires impayés, intenter des actions devant les tribunaux, etc. même si les travailleurs ne sont pas affiliés au syndicat. Mais alors, les travailleurs sont exposés et expulsés. Parfois, des travailleurs, par exemple polonais, prennent la décision de se pourvoir devant les tribunaux et de regagner ensuite leur pays. Mais nous ne pouvons pas nous engager dans cette voie lorsqu'ils ne veulent pas retourner chez eux."*

**Kirsten Moller, United Federation of Danish Workers (3F)**

*"En France, nous avons été confrontés à des cas graves d'actions policières contre des travailleurs sans papiers, et cela n'a pas résolu le problème. Les travailleurs "illégaux" sont concentrés dans les grandes villes et ils sont expulsés. Nous nous efforçons par conséquent d'aider les gens à obtenir des documents et, pour ce faire, nous avons créé des bureaux d'assistance juridique. Après un certain temps, ils peuvent eux-mêmes régulariser leur situation."*

**Jean Marc Olivier, CGT, France**

Outre des conseils et des informations pratiques, les syndicalistes peuvent révéler ces situations au grand jour grâce à des campagnes conjointes et en sensibilisant l'opinion. Ils peuvent également proposer des formes de solidarité moins tangibles qui font une énorme différence pour le bien-être des travailleurs migrants.

*"On peut bien sûr s'occuper des litiges en matière d'emploi, mais l'essentiel c'est l'aide psychologique. A titre d'exemple, même l'affiliation symbolique à un syndicat peut stimuler le moral des travailleurs migrants."*

**Carolina Cardenas, CGIL, Italie**

*"De nombreux travailleurs migrants ont une formation supérieure mais leurs qualifications ne sont pas reconnues et ils sont donc contraints de travailler dans des emplois peu qualifiés. Nous devons transformer leurs diplômes étrangers en diplômes reconnus dans nos pays. Nous devons remettre les stéréotypes en question et avoir du respect pour nos cultures respectives."*

**Anneli Palm, LO, Suède**

De nombreux travailleurs domestiques sont employés par des diplomates étrangers qui jouissent d'immunités spéciales accordées par la loi. Ces travailleurs sont dans une situation particulièrement difficile. Les syndicats pourraient faire pression auprès des gouvernements afin de faire modifier les protocoles diplomatiques internationaux et mettre fin aux mauvaises pratiques en matière d'emploi.

### → **Quels changements faut-il apporter à l'organisation, la stratégie et la politique syndicales ?**

De nombreux syndicats ont des affiliés à long terme, et même à vie, composés essentiellement d'une main-d'œuvre permanente employée dans de grands lieux de travail. Ils ont l'habitude de négocier avec de grandes entreprises ou des associations d'employeurs. Il leur est très difficile d'organiser les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs migrants sans papiers. Pour recruter une population mouvante de travailleurs migrants, il faut parfois de nouvelles structures et un changement de mentalités.

Les syndicats doivent parfois sensibiliser leurs propres membres à la distinction qui existe entre travailleurs "sans papiers" et "travail illégal". De nombreux travailleurs "sans papiers" n'ont pas le droit au statut d'immigrant mais effectuent un travail légitime, et même essentiel, dans nos communautés.

*"Il faudra compter sur 500 nouveaux membres cette année, dont 10 seulement resteront l'an prochain parce que le reste aura déménagé ou quitté le pays. Leurs employeurs sont essentiellement des personnes individuelles qui sont âgées ou malades, ou des familles monoparentales. Cette situation suscite de nombreuses questions quant à la manière dont les syndicats représentent ces types de travailleurs, et nous devons trouver des solutions créatives."*

**Carolina Cardenas, CGIL, Italie**

*"Je suis syndicaliste depuis le début de ma vie professionnelle et travaille essentiellement à titre bénévole. Je pense qu'il faut changer la culture au sein des syndicats. La situation a changé. Les secteurs industriels déclinent mais la majorité des affiliés au syndicat continuent de venir de ces secteurs. Nous devrions davantage nous occuper des travailleurs qui ont plus besoin d'aide, même si ces nouveaux membres contribuent peu, en termes financiers, à l'organisation. Les syndicats doivent repenser à la manière de distribuer leurs maigres ressources. Nous attirons les gens lorsque nous partageons nos idées."*

**Karin Pape, WIEGO (Women in the Informal Economy, Globalising and Organising) et Global Labour Institute, Genève**

### → **Comment les syndicats peuvent-ils bénéficier d'alliances avec des groupes de travailleurs migrants et d'autres ONG sociales ?**

Un certain nombre de participants à la conférence ont déclaré que les syndicats devaient considérer ceci comme un investissement et ne devaient pas en attendre un profit matériel, en particulier à court terme. Comme le révèlent les exemples de la **Suisse**, de l'**Italie** et du **Royaume-Uni**, lorsque l'influence politique des syndicats s'allie à la créativité des associations de travailleurs migrants, les syndicats peuvent bénéficier du regain d'énergie et d'élan ainsi créé. A l'instar du cas britannique, ce bénéfice peut prendre la forme d'activités revigorées et stimuler le moral de ceux qui soutiennent avec succès les travailleurs les plus vulnérables.

## **La migration va continuer**

*"Une chose est certaine: la migration va continuer. Et pourtant, les syndicats sont à l'arrière-garde en matière de migration. Leurs structures sont généralement rigides et ils ont du mal à imaginer des manières créatives d'entrer en contact avec les travailleurs en dehors de grands lieux de travail. Et il y a des racistes parmi nous, ainsi que des sexistes. Au sein même des associations de travailleurs migrants, il peut y avoir du racisme entre des groupes différents. Cet aspect doit être intégré dans nos programmes de formation."*

*Il a de bons exemples à suivre. Aux Etats-Unis, la fédération syndicale AFL-CIO a fait un virage à 180 degrés dans le cadre de la politique qu'il mène à l'égard des travailleurs migrants mexicains, et ce processus lui a en fait permis de renforcer les syndicats."*

*"Organiser ses semblables": Je suis Philippine et donc j'organise des Philippines. Nous devons trouver des espaces, dans nos structures, pour de telles solutions, et ne pas enfermer les travailleurs migrants dans un ghetto, au sein même de nos syndicats. C'est la solidarité, grâce à la constitution d'alliances et l'organisation syndicale/communautaire, qui est la clé de voûte."*

**Elsa Ramos, Directrice de Equality and Youth, CISL**

# 4

## Vers un cadre réglementaire international pour les travailleurs migrants

Cette section examine les diverses initiatives aux plans mondial et européen afin d'élaborer des politiques et des cadres réglementaires destinés à offrir aux travailleurs domestiques une protection élémentaire. Elle débute avec l'Organisation internationale du travail (OIT) qui s'est intéressée à la question du travail domestique dès 1951. L'OIT est un organe tripartite au sein duquel les syndicats jouent un rôle important dans la fixation des priorités et elle peut faire progresser certaines questions. La liberté d'action est donc importante.

La Commission européenne et le Parlement européen ont également abordé la question des travailleurs domestiques, tant dans le contexte des politiques de l'emploi que de la lutte contre le travail non déclaré, et des politiques de genre et de migration. Récemment, le Conseil Europe a lui aussi formulé quelques recommandations utiles. Il semble cependant clair que les institutions européennes et les Etats membres doivent être convaincus de la nécessité de prendre des mesures d'urgence.

### L'OIT et le travail domestique

Pendant quatre décennies, l'**Organisation internationale du travail (OIT)** a étudié le moyen de renforcer les droits des travailleurs domestiques sans pour autant aboutir, jusqu'à ce jour, à une politique commune ou élaborer une convention internationale spécifique. De nombreuses recherches ont été menées sur les dispositions législatives des pays membres et les déclarations formulées par le Comité des experts de l'OIT. Des ateliers ont été organisés, largement axés sur les pays en développement et la protection contre les pires formes d'abus telles que le trafic du travail forcé et le travail des enfants. Ces activités sont allées de pair avec de nombreuses recommandations qui requièrent le soutien des syndicats dans les pays "bénéficiaires" ainsi que dans les pays "expéditeurs", comme l'explique **Gloria Moreno-Fontes Chammartin** du **International Migration Programme (MIGRANT)** de l'OIT.

*"En 1965, l'OIT a adopté une résolution concernant les conditions d'emploi des travailleurs domestiques. Les Etats membres ont été vivement incités à introduire des "mesures de protection" et à former les travailleurs lorsque c'était possible, conformément aux normes internationales sur le travail. L'OIT a reconnu que cette protection devait couvrir les travailleurs dans le pays ainsi que les travailleurs domestiques étrangers. La rédaction d'une Convention a fait l'objet de discussions, et la Résolution de 1965 réclamait des recherches complémentaires dans cet esprit. Au cours de cette même année, une étude de l'OIT stipulait que les travailleurs domestiques étaient "particulièrement dépourvus de protection légale et sociale", "singulièrement soumis à l'exploitation" et que leurs "intérêts légitimes et leur bien-être ont pendant longtemps été négligés dans la plupart des pays".*

*Cependant, l'adoption d'une Convention spécifiquement destinée à protéger les droits des travailleurs domestiques n'a jamais bénéficié du soutien suffisant et ce n'est qu'en 1996 que l'OIT a commandé un nouveau rapport: "Making Domestic Work Visible: the case for specific regulation" d'Adelle Blackett. Ce rapport révélait qu'une grande partie du travail domestique est exécutée par des femmes et que la plupart des travailleuses domestiques restent exclues du champ d'application de la législation sur le travail.*

*La situation des travailleurs domestiques en matière d'emploi est jugée "inadaptée" au cadre général des lois existantes sur l'emploi. En effet, la plupart des travaux qu'ils effectuent sont généralement invisibles, effectués dans des maisons (qui ne sont pas considérées comme des lieux de travail) de personnes privées (non considérées comme des employeurs). Normalement, les travailleurs domestiques ne sont pas considérés comme des employés, leur travail est sous-évalué, et*

#### La définition légale de travailleur domestique de l'OIT:

**"[un] salarié travaillant dans un ménage [privé], quelle que soit la méthode et la durée de rémunération, qui peut être employé par un ou plusieurs employeurs qui ne perçoivent aucun bénéfice pécuniaire de son travail."**

Un travailleur domestique (aide ménager ou aide domestique) inclut toute personne employée dans ou dans le cadre d'une résidence privée, soit entièrement, soit partiellement, en qualité de – cuisinier, domestique, serveur, majordome, infirmière, baby sitter, valet de chambre, barman, valet de pied, chauffeur, valet, jardinier, blanchisseur ou personne de garde.

#### Le statut et les conditions d'emploi des travailleurs domestiques

Organisation internationale du travail, réunion d'experts, Genève, 2-6 juillet 1951, rapport, document MDW/8, paragraphe 3

leurs conditions de travail restent essentiellement non réglementées. En fait, certains pays ne considèrent pas les aides domestiques comme des travailleurs et les excluent de la protection des codes nationaux du travail, et ils ne leur offrent pas de protection en vertu d'une autre législation nationale. Dans certains pays, ils n'ont pas le droit de s'organiser en syndicats, ce qui les rend bien sûr vulnérables aux abus.

Certains affirment que ces lacunes aux plans national et international sont peut-être dues au fait que les décideurs sont eux-mêmes des employeurs de travailleurs domestiques. Si nous souhaitons améliorer la protection des travailleurs domestiques, nous devons donc incontestablement soutenir les syndicats.

Depuis la fin des années 1990, plusieurs sections de l'OIT ont entrepris une série d'activités concernant les travailleurs domestiques. En 1997, un atelier régional dans les Caraïbes a étudié le statut, les clauses et les conditions de travail des travailleurs domestiques dans cette région et formulé de nombreuses recommandations. Cette même année, l'OIT a apporté son concours à la publication de deux manuels rédigés à Manille pour les travailleurs domestiques philippins qui travaillent au Moyen-Orient.

Des recherches ont ensuite été menées en Asie et une réunion syndicale régionale s'est tenue en 1999, qui a abouti à la formulation de recommandations destinées aux syndicats des pays d'origine, telles que:

- > Des négociations sur des contrats d'emploi types reconnus dans le monde entier.
- > Le lobbying en faveur de l'abolition des frais de recrutement.
- > Fournir aux migrants les noms et adresses de contact de syndicats.
- > Fournir des services d'information aux migrants victimes d'abus.

En ce qui concerne les syndicats des pays bénéficiaires, elles proposaient entre autres:

- > Le lobbying en faveur de la législation sur l'égalité de traitement concernant les conditions de travail, la sécurité sociale, la non-discrimination, etc.
- > La formation sur les droits des travailleurs migrants.
- > La suppression de toutes les dispositions dissuadant les travailleurs migrants de s'affilier à des syndicats.
- > L'inclusion des migrants dans les conventions collectives.
- > La coopération dans l'identification des bureaux de placement illicites.
- > D'aider à identifier ceux qui sont impliqués dans les trafics.
- > De créer des comités de droits des travailleurs migrants.

En 2002, ma propre section de l'OIT, MIGRANT, a rédigé des études sur les travailleurs domestiques migrants dans quatre pays du Moyen-Orient, conjointement avec le Gender Promotion Programme (GENPROM). GENPROM a également rédigé un "Information Guide on Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers" destiné aux fonctionnaires du gouvernement tels que les agents de l'immigration, ainsi que les organisations de travailleurs et d'employeurs.

En 2002 aussi, des recherches menées par José Maria Ramirez-Machado pour la section Conditions de travail de l'OIT (CONDIT) ont comparé la législation concernant les travailleurs domestiques dans 70 pays (y compris 11 pays de l'UE). Ces recherches ont confirmé que la majorité des travailleurs domestiques employés dans des ménages privés sont soumis à des conditions d'emploi défavorables et à des pratiques de travail abusives en termes d'heures de travail, de périodes de repos et d'heures supplémentaires.

Au début de l'année 2003, le Special Action Programme to Combat Forced Labour (SAP-FL), conjointement avec Anti-Slavery International et le Asian Migrants Centre, ont organisé une consultation à Hongkong qui a examiné comment utiliser les normes de l'OIT sur le travail forcé et le trafic pour contribuer à protéger les travailleurs domestiques. Un projet est actuellement en cours en Indonésie et aux Philippines, associé à une formation en Malaisie et à Hongkong, qui inclut des activités en matière de droit et politique, défense des droits, recherches, vulgarisation et création de capacités.

Entre-temps, le Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) compte plus de 80 programmes d'action sur la réduction du travail domestique des enfants en Afrique, Asie et Amérique latine. En septembre 2005, un atelier a été organisé avec les syndicats nationaux du Mercosur et des pays andins d'Amérique latine.

Il est important de reconnaître l'importance que revêt la demande du marché de l'emploi dans les pays bénéficiaires pour les travailleurs domestiques étrangers. Cette croissance masque un certain nombre de facteurs. Nous n'avons pas été en mesure d'aboutir à l'égalité des sexes dans le travail domestique à domicile. Dans de nombreux pays, le secteur domestique a été abandonné par les nationaux qui ne sont de toute façon pas assez nombreux pour effectuer le travail. La réduction des dépenses publiques se traduit par un manque de crèches, de maisons de retraites, ou de lieux destinés aux handicapés. C'est ainsi que les pays industrialisés et les pays à revenu intermédiaire dépendent particulièrement des travailleurs domestiques migrants.



Les travailleuses domestiques migrantes subissent trois niveaux de discrimination:

- > En tant que travailleuses.
- > En tant que travailleuses sans papiers – de nombreux pays d'Europe de l'Ouest, par exemple, ont supprimé les programmes de régularisation des travailleurs migrants sauf concernant certains quotas pour les ouvriers agricoles ou les ouvriers de la construction, ce qui signifie qu'à l'exception des infirmières, les travailleurs migrants masculins ont davantage de possibilités d'obtenir des papiers que les femmes.
- > En tant que catégorie spéciale de travailleur, travailler dans un ménage qu'aucun inspecteur du travail ou autre service ne peut contrôler.

Les politiques adoptées permettent réellement de faire la différence quant à la situation des travailleuses migrantes. Certains pays, tels que l'Italie et l'Espagne, reconnaissent qu'il existe une réelle demande pour ce travail et ont mis en place des régimes de régularisation et/ou des quotas annuels afin que les migrants puissent travailler dans ce secteur. D'autres pays ignorent la situation ou ferment hypocritement les yeux sur la réalité de leur marché de l'emploi.

Lorsqu'il n'existe pas de régime de régularisation, les coûts humains ou sociaux peuvent être élevés, tels qu'une longue séparation par rapport à la famille, des salaires de misère, et des situations de travail abusives et exploitantes. Des travailleurs ont accepté de régulariser leur situation, ils peuvent rendre visite à leur famille régulièrement et envoyer une plus grande part de leur argent chez eux. Ils ont des salaires corrects, bénéficient de la sécurité sociale et épargnent plus facilement, parfois pour créer leur propre affaire ou acheter une maison lorsqu'ils retournent chez eux.

Il existe à cet égard des **recommandations politiques et législatives très valables pour les gouvernements des pays bénéficiaires:**

**Politique d'immigration:** reconnaître la demande du marché du travail en travailleurs domestiques et ouvrir des canaux légaux pour la migration de ces travailleurs; interdire la rétention des documents d'identité; accroître les capacités des travailleurs domestiques qui sont victimes d'abus à changer d'employeur sans faire l'objet d'un emprisonnement/d'une expulsion.

**Législation sur l'emploi:** s'assurer que le code national du travail offre les mêmes droits et la même protection aux travailleurs domestiques qu'à n'importe quel autre travailleur et ne comporte pas de clauses discriminatoires; mettre en place une certaine forme de surveillance des conditions de travail sur le lieu de travail, même si c'est très difficile (voir le cadre "L'inspection du travail dans les domiciles privés"); poursuivre les agents de recrutement et employeurs/demandeurs qui violent leurs obligations contractuelles à l'égard des travailleurs et/ou commettent des abus.

Les travailleurs domestiques doivent au **minimum** avoir une protection légale sur:

- > les heures de travail quotidiennes et des périodes de repos clairement définies.
- > des normes claires sur le travail de nuit et les heures supplémentaires, y compris une indemnisation adéquate.
- > les périodes de repos hebdomadaire et de congé clairement définies.
- > les niveaux de salaire minimums et le paiement des salaires.
- > les normes en matière de licenciement.
- > la protection de sécurité sociale.

## L'inspection du travail dans les domiciles privés

"Normalement, sauf convention contraire figurant dans la loi, les règlements d'inspection du travail d'application générale sont aussi applicables aux travailleurs domestiques. Cependant, deux droits fondamentaux s'opposent ici: à savoir, le droit et l'obligation de l'Etat de protéger les droits fondamentaux des travailleurs domestiques dans le domaine du travail grâce à la fonction de surveillance de l'inspection du travail, et le droit fondamental des employeurs à la protection de leur vie privée et celle de leur famille.

Au Vietnam, où la loi s'applique spécifiquement aux travailleurs domestiques, le Code du travail stipule que les "inspecteurs ont le droit d'inspecter et d'enquêter dans tout lieu susceptible de faire l'objet d'une inspection dans le cadre de leurs compétences, à n'importe quel moment et sans préavis". Cependant, sans une plainte d'une des parties, ou éventuellement d'une tierce partie (par exemple, un voisin), il est peu réaliste d'imaginer des inspecteurs du travail surveillant de manière systématique des centaines ou des milliers de domiciles privés."

Extrait de: "**Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective**" Jose Maria Ramirez-Machado  
Organisation internationale du travail, Conditions of Work and Employment Series, n° 7, Genève, 2003  
[www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/7cwe.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/7cwe.htm)

## Conventions de l'OIT et travailleurs domestiques

Il est important de réaffirmer que **toutes les Conventions fondamentales de l'OIT** – sur la liberté d'association et les négociations collectives, la garantie contre le travail forcé, les pires formes de travail des enfants, et la discrimination, et le droit à une rémunération égale, etc. - **s'appliquent aux travailleurs domestiques, quel que soit leur statut d'immigrant.**

Sont également applicables aux travailleurs domestiques:

### Les Conventions de l'OIT sur le travail migrant:

- Convention n° 97 (révisée) sur la migration pour l'emploi (1949)
- Convention n° 118 (sécurité sociale) sur l'égalité de traitement (1962)
- Convention n° 143 (dispositions complémentaires) sur les travailleurs migrants (1975)
- Convention n° 157 (1982) sur le maintien des droits de sécurité sociale
- Convention n° 181 (1997) sur les bureaux de placement privés

### Les Conventions de l'OIT sur la santé et la sécurité au travail, l'égalité, les conditions de travail, etc:

- Convention n° 47 sur la semaine de quarante heures (1935)
- Convention n° 95 sur la protection des salaires (1949)
- Convention n° 121 sur les prestations pour accident du travail (1964)
- Convention n° 155 sur la santé et la sécurité au travail (1981)
- Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981)
- Convention n° 158 sur la cessation de l'emploi (1982)
- Convention n° 171 sur le travail de nuit (1990)
- Convention n° 175 sur le travail à temps partiel (1994)
- Convention n° 183 sur la protection de la maternité (2000)

### Exclusions

Certaines de ces conventions (n° 171, 181 et 183) permettent d'exclure certaines catégories de travailleurs lorsqu'un gouvernement peut invoquer des "problèmes spécifique de nature importante".

De même, la protection de la Convention n° 95 sur les salaires (1949) permet l'exclusion explicite des travailleurs domestiques.

De telles exclusions ne peuvent cependant être appliquées qu'après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, et le gouvernement doit justifier l'exclusion dans ses rapports à l'OIT.

Les syndicats ont donc un rôle important à jouer en essayant de garantir que les travailleurs domestiques ne sont **pas** exclus de la protection de ces conventions.

### "Making Domestic Work Visible: the Case for Specific Regulation"

Adelle Blackett

Organisation internationale du travail, Labour Law and Labour Relations Programme, document de travail, n° 2, Genève, 1998  
[www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/1\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/1_1.htm)

### "An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers"

Organisation internationale du travail, Gender Promotion Programme (GENPROM)  
[www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm)

Pour plus d'informations sur les publications de l'OIT, voir l'annexe 3.

## Union européenne: quelques bonnes initiatives en attente de suivi

*“Les femmes de ménage sont les travailleuses oubliées de notre société”*

Ainsi s'exprimait **Miet Smet**, ancienne **parlementaire** (PPE-ED, Belgique) et ancienne ministre belge pour les Droits des femmes, lors d'une audience sur la réglementation de l'aide domestique dans le secteur informel, organisée par la Commission des Droits des femmes et de l'Égalité des chances du Parlement européen, en septembre 2000.

Mme Smet devait prononcer un discours d'ouverture lors de la conférence "Out of the Shadows" mais n'a malheureusement pas pu y assister, ainsi que personne d'autre du Parlement européen.

Le 17 octobre 2000, Mme Smet a présenté au Parlement européen son rapport complet sur la "réglementation de l'aide domestique dans le secteur informel".

Ensuite, le 30 novembre 2000, le Parlement a adopté une résolution sur la question, appelant l'Union européenne et les Etats membres à:

- donner une définition européenne du travail domestique;
- établir des statistiques sur le travail domestique non déclaré;
- reconnaître ce type de travail comme un emploi;
- reconnaître que le secteur domestique entre dans le champ d'application des directives existantes sur l'emploi et les professions et devrait être couvert par les futures lignes de conduite – à inclure dans les lignes de conduite sur l'emploi – afin d'établir des règles européennes sur les droits sociaux des travailleurs, l'adaptation de l'offre et de la demande dans le secteur, l'accès à la formation, et le co-financement des contributions par les pouvoirs publics;
- tenir dûment compte des situations de travail spécifiques et des relations de travail des travailleurs domestiques, y compris leur isolement et la relation atypique qu'ils entretiennent avec leur employeur dans le cadre de la rédaction des formes de réglementation;
- impliquer étroitement les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en oeuvre des lignes de conduite pour le secteur domestique;
- améliorer l'image et le statut du travail domestique en fixant des critères minimums, notamment en ce qui concerne le nombre maximum d'heures de travail et la couverture de sécurité sociale minimale, la formation professionnelle, les infrastructures d'accueil destinées à promouvoir l'intégration, et les campagnes d'information visant à informer les travailleurs et les employeurs concernant leurs droits et obligations;
- structurer le marché du travail domestique en organisant des cadres pour les entreprises et les organismes fournissant des services domestiques;
- développer le dialogue social au plan sectoriel;
- mettre le travail domestique dans le champ d'application de la législation sur le travail et les conventions collectives;
- créer des centres de réception pour travailleuses migrantes qui sont victimes d'abus, et leur apporter l'assistance qui leur permet de régulariser leur situation et les aider dans les actions en justice intentées contre leurs oppresseurs
- examiner les possibilités d'accorder des permis de travail réguliers pour le travail domestique;
- lier la délivrance de visas pour employés domestiques travaillant pour des diplomates à un niveau minimum garanti de conditions de vie.

Malheureusement, à ce jour, ce précieux travail n'a connu aucun suivi ni au Parlement européen, ni à la Commission européenne.

Cependant, la conférence a permis d'entendre comment la Commission traite actuellement le travail non déclaré, à savoir par implication incluant le travail domestique non déclaré, et de revoir le statut d'autres instruments européens qui ont une influence sur les droits des travailleurs domestiques.

### Informations complémentaires

[www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2000-0301+0+DOC+PDF+V0//EN&L=EN&LEVEL=2&NAV=S&LSTDOC=Y](http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2000-0301+0+DOC+PDF+V0//EN&L=EN&LEVEL=2&NAV=S&LSTDOC=Y)

## Transformer le travail non déclaré en emploi régulier

**Finn Ola Jølstad** de la Direction Générale pour l'emploi, les affaires sociales et l'égalité des chances de la **Commission européenne** résume les récents développements intervenus au plan européen sur la transformation du travail non déclaré en emploi régulier.

*“Les différents Etats membres identifient le “travail non déclaré” de diverses manières, d'où la raison pour laquelle la Commission a formulé une définition de travail en 1998:*

*“Toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics.”*

*Le “travail non déclaré” ne fait donc référence ni aux activités criminelles, ni au travail qui ne doit pas être déclaré en vertu des règlements (“travail non déclaré”). Il couvre en fait:*

- *les heures non déclarées dans le cadre d'un travail régulier (par exemple, les salaires “enveloppe”).*
- *les emplois secondaires non déclarés par un travailleur régulier.*
- *un emploi non déclaré, y compris le travail de quelques heures par semaine/mois.*

*Par conséquent, cette définition du travail non déclaré inclut le type de travail domestique qui devrait être déclaré aux pouvoirs publics.*

*En raison de sa nature intrinsèque, il est difficile de mesurer le travail non déclaré. Une étude récente estimait qu'il varie de 1-2 % à plus de 20 % du PIB des divers Etats membres, bien que de plus amples recherches soient menées afin de trouver de meilleurs moyens de mesurer le travail non déclaré.*

*Les secteurs où le travail non déclaré est prédominant - l'agriculture, le bâtiment et la construction, les hôtels/restaurants, et les services domestiques - varient également entre les Etats membres. Les différences sont dues à des environnements réglementaires très différents (impôts et sécurité sociale, marché du travail, emploi, etc.), des modes de vie culturels et économiques différents (y compris la méfiance de l'Etat, et l'acceptation culturelle du travail non déclaré), et l'ampleur de l'immigration illégale – l'apport de travailleurs non déclarés.*

*L'objectif de réduction du travail non déclaré a été un aspect important de la Stratégie européenne pour l'emploi depuis 2001. Dans une communication sur l'immigration, l'intégration et l'emploi du 3 juin 2003, la Commission mettait l'accent sur la nécessité de combattre le travail non déclaré et de réduire l'économie informelle grâce à un large éventail d'instruments politiques. De plus, en vertu des directives pour l'emploi 2003/2004, les Etats membres se sont engagés à transformer le travail non déclaré en emploi régulier. La ligne de conduite. n° 9 stipule:*

*“Les États membres devraient mettre au point et appliquer des actions et des mesures de grande ampleur pour éliminer le travail non déclaré, tout à la fois en simplifiant l'environnement professionnel, en supprimant les effets dissuasifs et en prévoyant des incitations appropriées dans les systèmes d'imposition et d'indemnisation, ainsi qu'en améliorant les moyens de faire respecter la législation et en appliquant des sanctions. Ils devraient consentir, aux niveaux national et communautaire, les efforts nécessaires pour mesurer l'étendue du problème et les progrès accomplis au niveau national.”*

*En octobre 2003, le Conseil européen a également adopté une résolution sur la transformation du travail non déclaré en emploi régulier. Elle appelle la Commission à mettre l'accent sur les développements intervenus dans les Etats membres grâce à l'échange d'informations et de bonnes pratiques, et à examiner comment mieux décrire et surveiller les progrès dans le traitement des problèmes. Les syndicats aimeront noter que la résolution du Conseil de 2003 en appelle à:*

*“la participation active des partenaires sociaux, à tous les niveaux, depuis la conception des politiques jusqu'à leur mise en oeuvre”.*

*Cette année, après les conclusions auxquelles la réunion du Conseil européen a abouti au printemps 2005, la Commission formule d'autres propositions concernant les lignes directrices 2005 pour l'emploi. Dans un cadre plus large de promotion de la flexibilité, associée à la sécurité de l'emploi et à la réduction de la segmentation du marché du travail, la Commission propose un texte qui demande aux Etats membres de:*

*“prendre des mesures décisives afin de transformer le travail non déclaré en emploi régulier”.*

*Le cadre politique au niveau européen a également un impact sur la manière dont le travail non déclaré est transformé au sein de l'UE. L'agenda social adopté en février 2005 pour les cinq années à venir inclut, par exemple, un Livre vert sur l'élaboration du droit du travail. Et, comme je le dis, la consultation se termine sur un autre Livre vert sur une approche communautaire de la gestion de la migration économique des ressortissants de pays tiers. La Commission présentera un plan politique sur la migration légale d'ici la fin 2005.*

*Le 7 avril 2005, le Comité économique et social européen (qui comprend des représentants de la société civile et a pour mandat de conseiller le Conseil, la Commission et le Parlement de l'UE) a adopté un avis d'initiative sur "Le rôle de la société civile dans l'aide à la prévention du travail non déclaré". Celui-ci note que les femmes sont souvent en situation vulnérable lorsqu'il est question de travail peu payé, non déclaré. Il fait également référence au rôle que les partenaires sociaux et l'industrie peuvent jouer dans la diffusion d'informations concernant les effets négatifs du travail non déclaré."*

*Toutes ces activités à divers niveaux de l'UE enregistrent quelques succès. Le travail non déclaré figure à présent à l'ordre du jour de tous les Etats membres et ils doivent maintenant faire rapport chaque année sur les initiatives qu'ils prennent. Tout le monde s'accorde à reconnaître que nous devons amener davantage de gens à un emploi régularisé, de bonne qualité dans lequel les systèmes de sécurité sociale sont conservés. Le débat est à présent de savoir comment et dans quelle mesure les règlements peuvent contribuer à atteindre ce résultat."*

### **"Undeclared Work in an Enlarged Union"**

Piet Renoy, Staffan Ivarsson, Olga van der Wusten-Gritsai et Emco Meijer,  
Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, mai 2004  
[europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/work\\_enlarg\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work_enlarg_en.htm)

## Europe: Éléments fragmentés de protection légale

Dans le cadre de la préparation de la conférence, **Wiebke Düvel**, une chercheuse en droit du travail à l'Institut syndical européen de recherche **ETUI-REHS**, a examiné la situation juridique du travail domestique au plan européen et dans les Etats membres individuels.

Ainsi qu'elle l'a affirmé, à l'heure actuelle, dans les pays de l'UE, les travailleurs domestiques sont souvent exclus de la loi, ou n'ont qu'une moindre protection. Parfois, les lois ne disent tout simplement rien sur la question. La situation juridique est ancrée dans le passé, à une époque où le travail domestique dans les ménages faisait partie du droit de la famille. Elle n'a que lentement évolué vers le droit du travail et le chemin reste encore long à parcourir.

Les travailleurs domestiques sont souvent considérés comme une main-d'œuvre qui ne connaît pas ses droits. Mais savons-nous quels sont leurs droits ?

*"La première chose à dire est qu'il n'existe pas de définition du travailleur domestique au niveau européen. Ni de définition commune dans tous les Etats membres. Une définition au niveau européen pourrait être utile, en fonction de l'objectif pour lequel elle est conçue. A titre d'exemple, nous devons veiller à ce qu'elle ne soit pas trop étroite, ce qui exclurait de nombreux travailleurs. Peut-être vaudrait-il même mieux envisager d'exclure les travailleurs domestiques dans les définitions normales de travailleur et d'employé, et se concentrer sur l'élimination des exclusions et des restrictions actuelles concernant le travail domestique figurant dans les directives et les dispositions en matière de droit du travail.*

*Certaines protections, qui peuvent être appliquées aux travailleurs domestiques, se retrouvent dans les instruments suivants du Conseil de l'Europe:*

- > **Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH)**
  - L'article 4.1 interdit l'esclavage et la servitude
  - L'article 14 interdit la discrimination
- > **Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant (1977)**
- > **Accord européen sur le placement au pair (1969)**

*Entre-temps, les **directives de l'Union européenne** en matière de droit du travail/social:*

- > **Sont muettes** concernant les travailleurs domestiques sur les questions relatives au congé parental, au travail à temps partiel, au travail à durée déterminée, et à la non-discrimination; ceci peut, cependant, être interprété comme voulant dire qu'ils sont couverts pour autant qu'ils sont considérés comme des travailleurs ou des employés selon la définition de la directive et/ou par les Etats membres;
- > **Excluent** les travailleurs domestiques du champ d'application de toutes les directives sur la santé et la sécurité et la directive sur le temps de travail, parce que la directive cadre 89/391 article 3 a) stipule qu'un travailleur est "une personne employée par un employeur, y compris des stagiaires et des apprentis **mais à l'exclusion des gens de maison**".

*Dès lors, il faut certainement œuvrer davantage au plan européen pour améliorer la protection explicite des travailleurs domestiques.*

*Des progrès ont été accomplis lorsque le **Conseil de l'Europe** a publié une **Recommandation 1663 (2004) sur l'esclave domestique: Servitude, jeunes filles au pair et mariage par correspondance** et réclame une Charte des droits pour les travailleurs domestiques, y compris:*

- > La reconnaissance en tant que "travail réel" avec les pleins droits en matière d'emploi
- > Un contrat d'emploi ayant force obligatoire
- > L'assurance santé
- > Le droit à la vie de famille
- > Un temps de loisir et pour les besoins personnels
- > Le statut d'immigrant indépendant d'un employeur.

*Bien qu'il ne s'agisse que d'une Recommandation, qui ne conduit pas à une législation juridiquement contraignante, elle peut être utilisée dans le cadre d'autres mesures, par exemple pour encourager les Etats membres à introduire une nouvelle ou une meilleure législation. Le Conseil de l'Europe a déjà adopté des recommandations, établi des rapports et formulé des avis sur l'esclavage domestique (voir Recommandation 1523 – 2001)."*



**Catelene Passchier**, de la CES, explique:

*“La CES a demandé que les formes de travail non standards (souvent appelées formes de travail “atypiques” au plan de l’UE), y compris le travail domestique, soient incluses dans le débat qui a débuté durant la présidence néerlandaise de l’UE en 2004, et se poursuivra en 2006 sur la base d’un Livre vert de la Commission européenne sur l’avenir du droit du travail. La Commission a annoncé qu’elle souhaite réviser les éléments essentiels des systèmes de droit du travail et de négociation collective afin de s’assurer qu’ils sont adaptés à l’organisation moderne du travail. Aux yeux de la CES, il sera important d’inclure la protection de nouveaux groupes de travailleurs qui, actuellement, sont souvent hors du champ d’application du droit du travail ou des conventions collectives. Nous ne savons cependant pas encore si la Commission examinera cette question.*”

*La Conférence internationale du Travail en 2006, qui a inscrit à son ordre du jour un projet de Recommandation sur “Le champ d’application de la relation de travail”, permettra également d’examiner comment garantir que le droit du travail couvre toutes les formes de travail économiquement dépendant. Il est également important de s’assurer que les débats au niveau de l’UE et à l’OIT sont liés les uns aux autres, afin d’éviter de réinventer la roue .....*

*Il est clair que la question du travail domestique et la manière d’offrir aux travailleurs domestiques la protection appropriée doivent être examinées dans plusieurs débats différents. A titre d’exemple, dans notre réponse au Livre vert de la Commission européenne sur une approche communautaire de la gestion de la migration économique, nous avons souligné qu’elle ne présentait aucune perspective en termes de différenciation entre les sexes et ne faisait aucune référence à la croissance de la migration économique des femmes et au travail qu’elles accomplissent dans le cadre des soins de santé publics, des maisons de repos ou des ménages privés, de la garde des enfants, et des soins aux malades et aux personnes âgées. De même, le Livre vert ne fait pas référence au point de vue des travailleurs migrants et de leur famille elle-même, à leurs droits, besoins ou souhaits. Nous avons réclamé une approche plus préventive et énuméré les principaux éléments d’une telle approche.*

*De même, en répondant au Livre vert de la Commission européenne sur l’évolution démographique, la CES a mis l’accent, entre autres, sur la nécessité d’élaborer une approche qualitative en matière d’emploi des femmes, de concevoir des politiques conciliant travail et vie familiale et de développer des infrastructures de soins pour la prise en charge des enfants, des malades et des personnes âgées, ainsi que de développer de nouveaux moyens de fournir des services domestiques essentiels.*

*La question du travail domestique peut également être examinée dans le cadre du dialogue social européen, où nous avons récemment entamé une discussion avec les employeurs sur d’éventuelles mesures au plan européen destinées à combattre le travail non déclaré.*

*Il est important de noter que ces discussions se déroulent dans différentes Directions générales de la Commission. Mais nous ne pouvons pas considérer que le travail domestique ou les femmes migrantes qui fournissent ces services sont distincts des politiques de l’emploi ou des politiques en matière de genre, ou des politiques de migration. Ces discussions doivent être réunies.*

*De plus, il ne suffit pas à la CE de rédiger un rapport neutre sur les différents systèmes qui existent dans les États Membres. Il faut que la CE prône activement certaines solutions comme étant meilleures que d’autres - par exemple, la prestation publique de soins et de services domestiques, et la meilleure qualité qu’elle engendre en termes d’emploi des femmes dans les pays nordiques. Cependant, si la Commission ne remplit pas cette tâche, ce sera aux syndicats de le faire, ce qui est un défi pour la CES.”*

## **Informations complémentaires**

### **Réponse de la CES au Livre vert de la Commission sur une approche communautaire de la gestion de la migration économique, COM (2004) 811 final. Vers une politique préventive de l’UE en matière de migration et d’intégration,**

Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 15-16 mars 2005

[www.etuc.org/a/1159](http://www.etuc.org/a/1159)

### **Faire face aux changements démographiques: une nouvelle solidarité entre les générations.**

#### **Contribution de la CES au débat entamé par le Livre vert de la Commission sur le changement démographique.**

Résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 14-15 juin 2005

[www.etuc.org/a/1427](http://www.etuc.org/a/1427)

# 5

## Propositions d'action syndicale

La conférence n'a pas dressé et approuvé une série de recommandations destinées aux travaux de la CES sur les droits des travailleurs domestiques en Europe. Cependant, tout au long de la conférence et au sein de groupes de travail, les participants ont été incités à soumettre des propositions d'action que la CES et leurs propres syndicats nationaux peuvent entreprendre.

### • CES

- > Contribuer à édifier la vision d'une meilleure Europe, en exposant clairement qu'il n'est acceptable que les droits d'un groupe aussi important de travailleurs vulnérables dans l'Union européenne ne soient pas respectés.

*“Nous devons préciser quel type de société nous souhaitons avoir dans 20 à 30 ans. Nous voulons un contrat social entre les citoyens et le gouvernement - nous leur donnons de l'argent grâce à nos taxes et nous avons le droit de dire ce que nous attendons d'eux. L'Etat a tendance à dire ce qu'il peut et ne peut pas se permettre. Les employeurs en font de même. Nous devons indiquer nos priorités et dire qu'il ne s'agit pas d'une question de coûts mais d'investissement pour l'avenir.”*

**Danuta Wojdat, Solidarnosc, Pologne**

- > Créer une commission ou un groupe de travail de la CES sur le travail domestique, avec des membres provenant d'affiliés nationaux en charge des travailleurs domestiques, plus les confédérales syndicales européennes appropriées; une telle commission doit être organisée par la CES parce que plusieurs syndicats sont affiliés à des confédérations syndicales européennes différentes.

*“Nous avons entendu quelques bons exemples de collaboration entre des ONG et des syndicats oeuvrant ensemble dans le domaines des travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs domestiques migrants. Il serait bon de pouvoir coordonner ces activités au sein d'un réseau au plan européen et de désigner une personne en charge de cette tâche.”*

**Karin Pape, WIEGO / GLI, Genève**

- > Mener davantage de recherches afin d'obtenir des données et des comparaisons plus exactes sur les droits des travailleurs domestiques entre Etats membres européens.
- > Diffuser parmi les syndicats affiliés davantage d'informations et d'exemples concrets concernant:
  - la manière dont les syndicats nationaux peuvent trouver un organisme d'employeurs avec lequel négocier au plan national.
  - les partenariats syndicaux avec des associations de travailleurs migrants et des ONG d'assistance, y compris des idées quant à la manière dont ces partenariats peuvent être mis en place.
- > Encourager les activités syndicales transfrontalières qui aident les travailleurs migrants d'Europe à connaître les lois, les accords négociés, et les organisations (syndicats et auto-organisation des migrants) dans leur pays de destination.

*“Etant donné que beaucoup de travailleurs domestiques viennent d'autres pays, l'activité transfrontalière des syndicats fait cruellement défaut, sauf pour l'Italie”.*

**Wiebke Düvel, ETUI-REHS**

*“Dans le secteur de la construction, le syndicat allemand IG Bau a créé dans ce pays une nouvelle organisation pour les travailleurs migrants. Elle a des liens avec les pays d’origine de nombreux travailleurs migrants de la construction en Europe centrale et orientale, et apporte une assistance aux syndicats de ces pays. Ils expliquent ce que contiennent les conventions collectives allemandes, afin que les gens soient informés avant de partir pour l’Allemagne. Ce modèle pourrait être dupliqué pour les travailleurs domestiques et la CES pourrait contribuer à organiser ceci par le biais des fédérations sectorielles européennes et les centres nationaux.”*

**Ioanis Parteniotis, Podkrepa, Bulgarie**

- > Poursuivre l’idée d’une affiliation syndicale internationale qui peut être transposée au-delà des frontières.
- > Développer les possibilités pédagogiques concernant les droits des travailleurs domestiques par ETUCO.

### **Au sein des institutions européennes**

- > Renforcer le dialogue avec le Parlement européen et la Commission, afin de mettre les travailleurs domestiques au premier plan, y compris leurs droits en tant que travailleurs migrants et femmes.
- > Faire des interventions, par exemple sur la réorientation du Fonds social à l’égard du secteur des services plutôt que de mettre l’accent de manière excessive sur l’agriculture, comme on le fait actuellement.
- > Etablir un lien avec l’agenda de Lisbonne et d’autres débats appropriés tels que ceux qui portent sur l’évolution démographique.

### **Au sein de l’Organisation Internationale du Travail**

- > Réitérer avec force que les travailleurs domestiques sont couverts par les Conventions fondamentales de l’OIT.
- > Travailler avec la CISL afin de relancer les discussions concernant la Convention “manquante” de l’OIT sur le travail domestique. Encourager les syndicats affiliés à développer, conjointement avec les groupes de travailleurs migrants, leur capacité de lobbying à l’égard des gouvernements sur cette question.

### **Avec les employeurs**

- > Essayer de trouver des organisations d’employeurs équivalentes au plan européen avec lesquelles la CES peut négocier concernant les conditions dans le secteur du travail domestique.

*“Bruxelles a le corps diplomatique le plus important au monde et la plupart d’entre eux utilisent des travailleurs domestiques. La Convention de Vienne sur les relations diplomatiques, adoptée en 1961 par les Nations Unies, doit être modifiée afin d’indiquer comment les diplomates se comportent en tant qu’employeurs.”*

**Un travailleur migrant philippin**

## • Syndicats nationaux

- > Penser de manière plus intégrée au travail domestique dans la société et aux travailleurs qui l'exercent et intégrer cette réflexion dans les structures syndicales. Même lorsque les syndicats sont actifs, elle a tendance à être séparée en "migrants" ou "femmes".
- > Essayer d'utiliser les dispositions du droit du travail existantes, concernant les travailleurs domestiques et les travailleurs sans papiers. Elles peuvent générer des résultats inattendus, en particulier dans toutes les situations dans lesquelles ils ne sont pas explicitement exclus.
- > Encourager davantage la nécessité de renforcer la prestation publique de services de santé, plutôt que les solutions axées sur le marché qui font peser la charge sur les familles individuelles et les travailleurs individuels qu'elles emploient.

*"Le rôle joué par le secteur public est essentiel, tant dans la réglementation des services que la réglementation des conditions dans lesquelles ces travailleurs sont engagés par contrat. Mais le petit État providence qui existait est en cours de démantèlement. Même les autorités régionales italiennes qui ne veulent pas utiliser ces services ont réduit leurs ressources financières. Nous devons trouver des solutions qui combinent le privé et le public. Nous devons nous faire davantage entendre et réclamer que les autorités régionales soient davantage impliquées dans ce processus"*

**Ramona Campari, CGIL-Filcams, Italie**

- > Elaborer des politiques plus fortes quant à la nature de l'emploi aujourd'hui, en particulier les demandes de travailleurs dans le cadre d'accords de travail "flexibles" qui ne tiennent pas compte des besoins des familles et renforcent donc le besoin de recourir à la garde des enfants après l'école, par exemple.
- > Faire respecter la notion que le travail dans des ménages privés est un travail "convenable" et qualifié; favoriser l'accès à la formation, aux qualifications et à la progression de carrière.

*"Lorsque des travailleurs domestiques n'ont pas de qualifications officielles, mais effectuent le travail en vertu de leur éducation socioculturelle, je préfère l'expression "formé de manière informelle". Cette expression pourrait contribuer à obtenir la reconnaissance du travail qu'ils exercent."*

**Bridget Anderson, COMPAS, Université d'Oxford**

- > Remettre en question la division du travail concernant le travail domestique et le traitement de ceux qui l'exercent (en étant payés ou non), y compris dans les domiciles de syndicalistes.

*"La reconnaissance du travail domestique est un aspect important pour les syndicalistes. Ils recourent eux aussi au travail domestique dans leur maison. Ils devraient tenir compte de la manière dont il est partagé entre les différentes personnes de la maison et pas seulement celui qui implique des travailleurs domestiques payés."*

**Collette de Troy, Lobby européen des femmes**

- > Etablir et diffuser largement des contrats d'emploi types à utiliser par les personnes privées et le travailleur domestique qu'elles emploient; encourager l'information/la formation des personnes privées concernant leurs obligations et leurs droits en tant qu'employeurs; lier ceci aux systèmes de primes aux employeurs lorsque ceux-ci existent.

*"Je pense que l'essentiel est d'aboutir à un contrat d'emploi écrit. Les syndicats devraient fournir un contrat d'emploi type et le rendre facilement accessible."*

**Wiebke Düvel, ETUI-REHS**

- > Etre proactif sur la question de la régularisation des travailleurs sans papiers et de la nature du droit de l'immigration; souligner que les travailleurs sans papiers ne sont pas "illégaux" au sens pénal du terme; progresser en particulier sur l'idée que les permis de travail ou le statut d'immigrant doivent être accordés indépendamment d'employeurs particuliers; en cas de besoin, faire pression pour que des permis de travail soient spécifiquement délivrés pour le travail domestique, ce qui contribuera beaucoup à régulariser les travailleurs domestiques.

*“Durant une conférence de l’OIT en 2005, lors de l’examen d’un plan d’action sur la migration, le groupe Travailleurs a clairement exposé qu’il n’allait pas dire exactement aux Etats nations comment réglementer l’accès des travailleurs migrants étant donné qu’il s’agit de la responsabilité de chaque Etat. Cependant, une chose est claire. Lorsqu’une personne entre dans un pays et commence à travailler, il/elle est un travailleur, quelque soit le statut de cette personne. Les syndicats doivent donc pouvoir représenter ce travailleur, même si dans certains pays il est interdit par la loi.”*

**Karin Pape, WIEGO / GLI, Genève**

- > Etablir une collaboration avec des associations de travailleurs migrants, et soutenir les ONG. Sensibiliser le public au rôle de ces associations, à leur soutien social et aux activités de formation; toujours combattre le racisme.

*“Nous savons que les syndicats doivent faire face à de nombreux besoins. Mais, bien que de nombreux travailleurs migrants n’aient pas de papiers, ils agissent pour leur propre avenir. Ils ont des organisations et font face à leurs propres besoins. Les syndicats peuvent leur dire ce qu’ils peuvent faire. Il faut déterminer ce que chacun peut faire.”*

**Grace Punongbayan, Migrante Europe, Pays-Bas**

- > Inciter les gouvernements à soutenir les efforts au sein de l’OIT en faveur d’une Convention sur le travail domestique.
- > Soutenir les efforts de la CES au plan européen sur les droits des travailleurs domestiques.
- > Imaginer la manière de trouver ou de contribuer à créer une fédération des travailleurs domestiques avec laquelle il est possible de négocier collectivement sur les clauses et conditions des travailleurs domestiques.
- > Tout mettre en œuvre afin d’accroître l’affiliation parmi les travailleurs migrants, même lorsque le “retour” sur investissement n’apparaît pas immédiatement au syndicat; reconnaître l’impact psychologique que cela a pour les travailleurs migrants; intensifier les efforts afin que davantage de travailleurs migrants deviennent dirigeants syndicaux.

*“Au sein des syndicats, nous devons trouver des dirigeants qui sont des immigrants. A titre d’exemple, en Italie, dans le secteur de la construction plus de 60 % des travailleurs sont immigrants, mais les dirigeants syndicaux de ce secteur sont tous des Italiens !”*

**CGIL, Italie**

*“Les syndicats reconnaissent facilement ce qu’ils ne peuvent pas faire. Mais il est important de savoir ce que nous pouvons faire, ou de trouver ce que nous devons changer pour rendre les choses possibles. Nous pouvons tous énumérer ce qui est possible dans notre ville, notre région, notre pays, dans l’UE, des organes tripartites tels que l’OIT, etc. Nous pouvons nous efforcer de modifier la législation sur le statut des travailleurs domestiques même si nous n’organisons pas les travailleurs individuels. Nous devons défendre tous les travailleurs, et pas seulement nos propres membres. “*

**Anneke van Luijken, IRENE, Pays-Bas**

# Annexe 1 Modèle de contrat de travail pour travail domestique

Les travailleurs domestiques doivent se voir remettre une convention d'emploi écrite, conformément à la Directive Européenne sur l'Information (Directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables à son contrat de travail). Cette convention doit contenir les conditions minimum d'emploi telles que le type de travail, les heures de travail, etc.

Ce modèle de contrat de travail est destiné aux services domestiques fournis dans un ménage privé. Il peut également être utilisé pour la fourniture d'autres services personnels tels que le gardiennage d'enfants, l'aide à domicile pour les personnes âgées, etc.

---

## Les parties au présent contrat sont :

**Nom** .....

Adresse .....

Numéro de téléphone.....

### Ci-après dénommé "Employeur".

Et

**Nom** .....

Né à (Ville, Province) ..... le (jour, mois) ..... 19.....

Adresse .....

Numéro de téléphone.....

### Ci-après dénommé "Employé".

---

## Les parties ont convenu ce qui suit :

### 1. Date de début du travail

L'Employé commencera à travailler pour l'Employeur le..... (Date)

### 2. Type de services / activités et lieu de travail

- a. L'Employé fournira des services domestiques au domicile privé de l'Employeur :  
(De préférence préciser les services plus en détail ci-dessous)

.....

L'Employeur demandera à l'Employé d'exécuter exclusivement les tâches qui peuvent raisonnablement être considérées comme tombant dans le cadre des activités mentionnées ci-dessus. Toutes les tâches additionnelles seront réalisées uniquement après accord préalable et feront l'objet d'un paiement supplémentaire.

- b. L'Employé vivra / ne vivra pas sur place. (Supprimer la mention inutile)



### 3. Volume de travail, heures de travail, heures irrégulières et pauses

- a. L'Employé travaillera au total ..... heures par semaine et pas plus de 48 heures par semaine, heures supplémentaires incluses.

Les heures de travail seront le lundi / mardi / mercredi / jeudi / vendredi  
(Supprimer les mentions inutiles)

De ..... (Heure) à ..... (Heure)

Pour les heures supplémentaires, un paiement de la somme de ..... par heure est applicable.

- b. Si l'Employé doit travailler le week-end également, les conditions suivantes s'appliquent :
- L'Employé bénéficiera au moins une fois par semaine d'une période de repos continue de 35 heures.
  - Pour les heures de travail le week-end / dimanche / ou ..... (supprimer ou préciser), un paiement supplémentaire de la somme de ..... par heure est applicable.
- c. L'Employé a droit à une pause minimum de ..... (par exemple, une demie heure ou une pause habituelle dans ce secteur ou cette région) pour chaque tranche de 6 heures de service continu.
- d. Dans le cas d'un travail de garde ou d'heures de travail flexibles, la période minimum pour annoncer des heures de travail sera de ..... (par exemple : 4 jours à l'avance dans le cas d'un horaire flexible des heures de travail ou 12 heures à l'avance pour les heures de garde). Lorsque ces périodes minimales ne sont pas observées, l'Employé recevra la somme de ..... comme paiement supplémentaire pour toute irrégularité.

*(Note : Sur la base de la Directive européenne 2003/88/EC de 4-11-2003 sur l'organisation du temps de travail, les heures de travail ne peuvent plus excéder 13 heures par jour et 48 heures par semaine (y compris les heures supplémentaires !) en moyenne, compte tenu d'une période de référence de 4 mois. Le repos minimum par tranche de 7 jours est de 35 heures de repos continu (une période de 24 heures plus le repos nocturne minimum de 11 heures) et, dès que la journée de travail excède 6 heures, une pause minimale doit être octroyée, dont les détails devront être réglementés au niveau national par la loi ou par une convention collective.)*

### 4. Salaires

Dès le début de la période d'essai, le salaire payé à l'Employé est la somme de : ..... brut (c'est-à-dire y compris les taxes) par semaine.

*(Note : le salaire doit être au moins égal au salaire minimum légal et / ou reposer sur le salaire minimum collectivement convenu pour un travail similaire et / ou être basé sur le salaire habituel payé pour un travail similaire dans la ville / région où ce travail est exercé.)*

Le salaire sera payé à l'Employé chaque semaine / chaque mois en liquide sur le compte en banque de l'Employé.  
(Supprimer la mention inutile.)

L'Employeur fournira une **feuille de paie détaillée** à l'Employé qui indique :

- les intervalles de paiement (hebdomadaire, bimensuel ou mensuel) ;
- le salaire horaire ;
- le détail des paiements d'heures supplémentaires dans le cadre de toutes les heures qui excèdent la norme convenue ci-dessus ;
- le détail de toutes les taxes ou déductions pour la sécurité sociale ;
- le détail des autres déductions du salaire (qui peuvent uniquement être effectuées après accord préalable).

## 5. Congés

L'Employé a droit à des congés payés d'un minimum de ..... semaines par an. (Note : le minimum, sur la base de la directive européenne sur le temps de travail est de 4 semaines; il convient de préciser si c'est plus lorsque c'est habituel dans le secteur ou la région concerné). L'Employé a de plus le droit aux jours fériés publics payés.

Les périodes exactes de congé sont convenues entre l'Employé et l'Employeur, qui tient compte des intérêts des deux parties. L'Employé bénéficiera d'une période de congés continus de minimum ..... (par exemple 2 semaines) par an.

L'Employé a également le droit à des congés payés supplémentaires de ..... pour cent (si ceci est normalement applicable aux Employés similaires dans le pays concerné selon la loi, des conventions collectives ou la pratique).

## 6. Maladie

En cas de maladie, l'Employé annoncera son absence avant 09 h 00 le jour de travail programmé par téléphone à l'Employeur, en indiquant la raison de son absence.

L'Employé aura le droit à un minimum de ..... semaines d'absence payée pour maladie, (sur la base du minimum légal dans le pays et / ou le minimum collectivement convenu pour un travail similaire et / ou sur la base du minimum habituellement appliqué dans la ville / région où le travail est réalisé pour un travail similaire).

## 7. Maternité et congé parental

L'Employé a le droit à un congé de maternité ou à un congé parental ..... , (selon au moins le minimum légal pour un Employé dans le pays concerné. Note : le minimum de congé de maternité conformément aux réglementations de l'UE est de 14 semaines au total, à prendre au moins 2 semaines avant l'accouchement.)

## 8. Droits / conditions / équipements complémentaires

L'Employé a le droit à / l'Employeur est obligé de fournir ce qui suit :  
(Insérer / supprimer selon les cas ce qui suit)

- a. .... en liquide pour les frais de transport (une somme hebdomadaire / mensuelle ou les frais réels);
- b. .... % du salaire brut, c'est-à-dire la somme de ..... par an en provision de la vieillesse / pension ;
- c. .... % du salaire brut / la somme de ..... par ..... pour payer l'assurance maladie ;
- d. .... % du salaire brut à payer au terme de chaque année calendrier au titre de bonus ;
- e. dans le cas d'un employé en résidence : une déduction maximale de..... par ..... pour le logement et l'entretien.
- f. L'Employé ne peut être pénalisé en cas de bris ou autre petits accidents qui se produisent pendant les heures normales de travail. En cas de dommages exceptionnels, un maximum de..... pour cent du salaire peut être porté en charge, avec toutefois un maximum qui peut être considéré comme honnête et raisonnable, eu égard à toutes les circonstances raisonnables.
- g. L'Employeur veillera à ce qu'à tout moment, l'Employé soit totalement assuré pour toutes les activités liées à son emploi.
- h. Le voyage vers d'autres lieux de travail (par exemple vers les résidences secondaires lors de l'accompagnement de la famille en vacances, etc.) ne peut avoir lieu que moyennant l'accord préalable sur une base volontaire et ces périodes seront considérées comme un emploi rémunéré (salaire de base et prime, le cas échéant) et au remboursement des frais impliqués.
- i. L'Employeur veillera à ce que l'Employé soit rapidement remboursé de toutes les petites dépenses consenties pendant son emploi (par exemple, les frais de transport, les achats relatifs aux enfants ou aux personnes dont l'Employé a la charge, les tickets d'entrée, etc.).
- j. L'Employeur est tenu de respecter la vie privée et la dignité personnelle de l'Employé. Dans le cas des Employés domestiques à demeure, cela implique la fourniture d'un logement séparé et adéquat (c'est-à-dire une (des) chambre(s) privée(s) ) auquel aucune autre personne n'a accès, sauf avec l'autorisation de l'Employé.
- k. L'Employeur facilitera le libre exercice par l'Employé de ses activités personnelles, y compris des activités de loisir et sportives, la participation aux services religieux, la rencontre d'amis, la participation à des événements sociaux, etc.

- I. L'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible (par exemple, en fournissant des brochures et revues explicatives, etc.) pour que l'Employé soit conscient de ses droits statutaires en sa qualité d'Employé et il facilitera la tâche de l'Employé qui cherche des informations et des conseils relatifs à ces droits auprès d'un syndicat, d'un cabinet d'avocats, etc. Conformément au droit international et national, l'Employeur ne peut en aucune façon restreindre le droit de l'Employé à être membre d'un syndicat ou représentant syndical.

## 9. Durée et résiliation du contrat d'emploi

Le présent contrat d'emploi est conclu pour une durée indéterminée / déterminée de ..... (*Supprimer la mention inutile.*)

L'Employé ou l'Employeur peut résilier le contrat, compte tenu des dispositions minimum légales ou convenues sur une base collective en matière de résiliation de contrats d'emploi qui sont normalement applicables aux Employés qui exercent un emploi similaire. Cela signifie que l'Employé aura une période de préavis minimum de ..... et l'Employeur aura un délai de préavis minimum de .....

## 10. Documents d'identité

L'Employé a suffisamment prouvé son identité auprès de l'Employeur en lui montrant son passeport ou un autre document d'identité (*si c'est souhaité*).

L'Employeur n'a pas le droit de retenir des documents quelconques appartenant à l'Employé (tel que le passeport, le visa, la carte d'identité, etc.).

---

**Le présent contrat d'emploi est conclu entre les parties signataires, il est réalisé en deux exemplaires originaux.**

Fait à ..... (Lieu)

Le ..... (Date)

**Signature de l'Employeur**

**Signature de l'Employé**

## Annexe 2 Participants à la conférence

NOM	PRENOM	ORGANISATION	PAYS	EMAIL
ALGABRE-MISRAAI	Maria Elena	Mission des Philippines auprès de l'UE	Belgique	mariel-algabre@yahoo.com
ALVAREZ VAZQUEZ	Francisco	Ajuntament de Vilafranca del Penedès	Espagne	falvarez@vilafranca.org
AMBOLDI	Vanessa	Service Presse FGTB	Belgique	vanessa.amboldi@fgtb.be
ANDERSON	Bridget	COMPAS	Royaume-Uni	bridget.anderson@compas.ox.ac.uk
ANDERSON	Robert	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail	Irlande	rma@eurofound.eu.int
AZER-NESSIM	Alexandre	CIRE asbl	Belgique	aazernessim@cire.irisnet.be
BIJLEVELD	Leontine	FNV	Pays-Bas	leontine.bijleveld@vc.fnv.nl
BRENNAN	Brid	Transnational Institute	Pays-Bas	bridbrennan@tni.org
BUZNOSU	Loredana Agnes	KUL	Belgique	agnesloredana@yahoo.fr
CAMPARI	Ramona	CGIL - Filcams	Italie	ramona.campari@filcams.cgil.it
CARAVAN	Mirela	BNS	Roumanie	international@bns.ro
CARDENAS	Carolina	CGIL Torino-Novara	Italie	segreteria@cgilnovara.it
CIPRIANO	Hélène	ETUC	Belgique	HICIPRIANO@ETUC.ORG
CLEMENT	Amélie	ETUC	Belgique	etucsec@etuc.org
CORRAL	Ana Maria	UGT-E	Espagne	amcorral@cec.ugt.org
CRAENEN	Sabine	OR.C.A. vzw	Belgique	info@orcasite.be
DALGLIESH	Muriel	FNV	Pays-Bas	muriel.dalgliesh@vc.fnv.nl
DARWANE	Saïd	UNSA-CFDT	France	darwane@unsa.org
DE LÉON COLOMBO	Fernando	Ajuntament de Vilafranca del Penedès	Espagne	fdeleon@vilafranca.org
DE SANTIS	Luigina	FERPA	Belgique	LDESANTI@ETUC.ORG
DE TROY	Colette	LEF/EWL	Belgique	centre-violence@womenlobby.org
DELORME	Clarisse	European Women's Lobby	Belgique	delorme@womenlobby.org
DERRY	Ian	SOLIDAR	Belgique	ian@solidar.org
DIMITRAKOPOULOS	Sakis	CSC-ACV	Belgique	sdimitrakopoulos@acv-csc.be
DUCROCQ	Serge	PICUM	Belgique	serge.ducrocq@picum.org
DUSSUET	Annie	Université de Nantes	France	a.dussuet@wanadoo.fr
DUVEL	Wiebke	ETUI		wwarneck@etui-rehs.org
ESTEVEZ	Soraia	UGT-P	Portugal	ugt@mail.telepac.pt
FALK	Roger	Correspondant indépendant	Belgique	rogerfalk@skynet.be
GASPARD	Gérald	COMPAS	Belgique	-
GAVA	Rita	Kalayaan justice for travailleurs domestiques migrants	Royaume-Uni	kalayaanuk@aol.com
GHIJS	Inghe	De Standaard	Belgique	inge.ghijs@standaard.be
HÄMÄLÄINEN	Helena	SAK	Finlande	helena.hamalainen@sak.fi
HANLEY	Jill	Immigrant Workers' Centre	Belgique	jhanley@total.net
HOLLAND	Diana	TGWU	Royaume-Uni	dholland@tgwu.org.uk
IFTIMESCU	Cristina	CNSLR-FRATIA	Roumanie	international@cnslr-fratia.ro
IMBODEN	Natalie	Schweiz Gewerkschaftsbund	Suisse	natalie.imboden@sgb.ch
IOLI	Migia	CGIL - Filcams	Italie	migia.ioli@filcams.cgil.it
JAENICKE	Sophie	IG-METALL	Allemagne	sophie.j@gmx.net
JØLSTAD	Finn Ola	Commission européenne	Belgique	Finn-Ola.JOLSTAD@cec.eu.int
JONSSON	Anders	Kommunal	Suède	anders.jonsson@kommunal.se
JUSAY	Fe	CFMW (Commission for Filipino Migrant Workers)	Pays-Bas	admin@cfmw.org
KARLSSON	Kjell	Correspondant indépendant	Belgique	karlsson.kihlberg@skynet.be
LE BIHAN	Patricia	CFTC	France	patricialebian@aol.com
LEVOY	Michele	PICUM	Belgique	michele.levoy@picum.org
LIIVAMÄGI	Kalle	EPSU	Finlande	rotal4@hotmail.com
LOOF	Edwin	CSC-ACV	Belgique	eloof@acv-csc.be

<b>NOM</b>	<b>PRENOM</b>	<b>ORGANISATION</b>	<b>PAYS</b>	<b>EMAIL</b>
LOURANÇO	Amélia	UGT-P	Portugal	comissao.mulheres@ugt.pt
LYKKE	Jette	LO-DK	Danemark	jly@lo.dk
LYNCH	Esther	ICTU	Irlande	esther.lynch@ictu.ie
MACOURS	Jean-François	FGTB	Belgique	jf.macours@fgtb.be
MARCEL	Etienne	FGTB Wallonie	Belgique	etienne.marcel@swing.be
MARES	Corinne	FO	France	cmares@force-ouvriere.fr
MARKO	Sonja	Ver.di - DGB	Allemagne	sonja.marko@verdi.de
MATHER	Celia	Rédacteur indépendant	Royaume-Uni	c.mather@webmail.phoncoop.coop
MAY	Catherine	Oxfam UK Poverty Programme	Royaume-Uni	cmay@oxfam.org.uk
MERLANTE	Maria	FERPA		
MOLLER	Kirsten	3F	Danemark	kirsten.moller@3f.dk
MONDELO	Deserio	Migrante Europe	Pays-Bas	migrante-europe@zonnet.nl
MONKS	John	ETUC		jmonks@ETUC.ORG
MORALES	Anamarie A.	Mission of the Philippines	Belgique	
MORALES PACHECO	Belen	C.S.CC.OO.	Espagne	mujeres@ccoo.es
MORENO FONTES	Gloria	ILO/OIT		mfontes@ilo.org
MÜTER	Jan	Searchweb Foundation	Pays-Bas	opstand1@xs4all.nl
NERE URRETARAZU	Zameza	ELA	Espagne	emakume@elasind.org
NISI	Nirvana	UIL	Italie	terziario@uil.it
NOËL	Bernard	CGSLB	Belgique	bernard.noel@cgslb.be
OCMIN ALVAREZ	Liliana	CISL	Italie	l.ocmin@cisl.it
OLIVIER	Jean-Marc	CGT	France	jm.olivier@commerce.cgt.fr
PALM	Anneli	LO-Sweden	Suède	anneli.palm@lo.se
PAPE	Karin	WIEGO / Global Labour Institute		karinpape@wanadoo.fr
PARTENIOTIS	Ioanis	Podkrepa	Bulgarie	fciv@mail.techno-link.com
PASCUA	Clifton	Grand Ilocandia of Belgium	Belgique	ilocandia_be@hotmail.com
PASSCHIER	Catelene	ETUC		cpasschier@ETUC.ORG
PETRAITIENE	Irena	LPSK	Lituanie	women@lpsk.lt
PITSCH	Birgit	NGG (DGB)	Allemagne	hv.frauen@ngg.net
PUMAR CARRON	Victoria	C.S.CC.OO.	Espagne	mujeres@ccoo.es
PUNONGBAYAN	Grace	Migrante Europe	Pays-Bas	lumina21ad@yahoo.com
RONDINELLI	Daniela	CISL	Italie	rondinelli.fisascatl@cisl.it
SCHWENKEN	Helen	Université de Kassel	Allemagne	helena.schwenken@uni-kassel.de
SECHI	Cinzia	ETUC	Belgique	CSECHI@ETUC.ORG
SNELDERS	Petra	Respect NL	Pays-Bas	pcm.snelders@hetnet.nl
SOLDINI	Pietro	CGIL	Italie	p.soldini@sede.cgil.it
SPENCER CHAPMAN	Kathleen	Social Platform	Belgique	kathleen@socialplatform.org
SUMER	Mojca	ZSSS	Slovénie	mojca.sumer@sindikatzsss-podravja.si
SURIAN	Valter	CFDT-Services	France	surianv@cfdt-services.fr
SYNNOTT	Brian	EFPSU	Belgique	bsynnott@epsu.org
TOMASSINI	Rita	UIL	Italie	internazionale@uil.it
TOUBOUL	Frédéric	CFTC	France	ftouboul@cftc.fr
TÜRKER	Ismaël	SIT	Suisse	ismail.turker@sit-syndicat.ch
UNZUETA	Amaia	SOLIDAR	Belgique	infointernational@solidar.org
VALENTIN	Olivier	CGSLB	Belgique	olivier.valentin@cgslb.be
VAN LUIJKEN	Anneke	International Network IRENE	Pays-Bas	avluijken@irene-network.nl
VANNETELBOSCH	Bart	CSC-ACV	Belgique	b.vannetelbosch@acv-csc.be
WALSH	Louise	AFL-CIO	Etats-Unis	lwalsh@solidaritycenter.org
WARNECK	Fabrice	UNI-Europa	Belgique	fabrice.warneck@union-network.org
WIDART	Angélique	CSC-ACV	Belgique	awidart@acv-csc.be
WOJDAT	Danuta	Solidarnosc	Pologne	wojdat@solidarnosc.org.pl

# Annexe 3 Ressources utiles

## ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL / NATIONS UNIES

- OIT

**"Domestic Work, Conditions of Work and Employment: a legal perspective"**

J.M. Ramirez-Machado, Conditions of Work and Employment Series n° 7, 2003

[www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/7cwe.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/7cwe.htm)

Rapport mondial sur la législation dans 60 pays, dont 11 sont des pays de l'UE.

**"Information Guide on Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of Women Migrant Workers"**

Organisation internationale du travail, Gender Promotion Programme (GENPROM),

[www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/advocacy/protect.htm)

**"Making Domestic Work Visible: the case for specific regulation"**

Adelle Blackett

Labour Law and Labour Relations Programme Working Paper, n° 2, Genève, 1998

[www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/1\\_1.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/domestic/1_1.htm)

**Principes fondamentaux de l'OIT au travail**

[www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE)

**Travail domestique et migration:**

[www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/domestic/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/domestic/index.htm)

**Migration**

[www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm)

**Migration et genre**

[www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/gender/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/gender/index.htm)

**Economie informelle**

[www.ilo.org/public/english/employment/infeco/ilc2002.htm](http://www.ilo.org/public/english/employment/infeco/ilc2002.htm)

**"Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture", 2002**

[www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/women.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/download/women.pdf)

**Résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle**

[www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf](http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf)

**Campagne de l'OIT contre la traite**

[www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/traffick/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/projects/traffick/index.htm)

- **Commission des droits de l'Homme des Nations unies**

**"The Human Rights of Migrant Domestic Workers"**

Rapport du Rapporteur spécial de la Commission sur les droits de l'homme, juin 2003.

[www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/0032d58d2667f0b9c1256e700050f77f/\\$FILE/G0410237.pdf](http://www.unhcr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/0032d58d2667f0b9c1256e700050f77f/$FILE/G0410237.pdf)



## EUROPE

### • Commission européenne

#### **"Undeclared Work in an Enlarged Union"**

Mai 2004

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/work\\_enlarg\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work_enlarg_en.htm)

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/work/undecl\\_work\\_final\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/undecl_work_final_en.pdf)

#### **Résumé en français:**

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/work/und\\_labour\\_resume1\\_fr.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/und_labour_resume1_fr.pdf)

#### **Résumé en allemand:**

[europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/work/und\\_labour\\_resume1\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/work/und_labour_resume1_de.pdf)

#### **"The Role of Domestic Service in Europe"**

S. Pasleau et I. Schopp, Université de Liège, document présenté au séminaire "Informal/Undeclared Work: Research on its changing nature and policy strategies in an enlarged Europe", organisé conjointement par la DG Recherche et la DG Emploi et Affaires sociales, Bruxelles, 21 mai 2003.

En français: [ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/conf\\_work\\_pasleau.pdf](ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/conf_work_pasleau.pdf)

#### **"Employment in Household Services"**

A. Cancedda, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

[www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0113EN.pdf](http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0113EN.pdf)

#### **"Trafficking in Human Beings"**

Groupe d'experts de l'UE, Direction générale Justice, Liberté et Sécurité, décembre 2004

[europa.eu.int/comm/justice\\_home/doc\\_centre/crime/trafficking/doc/report\\_expert\\_group\\_1204\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/justice_home/doc_centre/crime/trafficking/doc/report_expert_group_1204_en.pdf)

#### **Proposition de directive du Conseil relative au titre de séjour temporaire délivré aux ressortissants victimes de la traite des êtres humains ou qui ont fait l'objet d'une aide à l'immigration clandestine et qui coopèrent avec les autorités compétentes**

COM(2002) 71 final

[www.antislavery.org/archive/other/EUdirective.pdf](http://www.antislavery.org/archive/other/EUdirective.pdf)

#### **"Migrant Domestic Workers : a European perspective"**

B. Anderson et A. Phizacklea, Equal Opportunities Unit, Département de Sociologie, Université de Leicester.

Rapport à l'Unité sur l'égalité des chances, Direction générale V-Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales. Commission européenne, Bruxelles, 1997

### • Parlement européen

#### **"Report on the normalization on regulating domestic help in the informal economy"**

Miet Smet, Commission sur les droits des femmes et l'égalité des chances, Parlement européen, 17 octobre 2000, PE A5-0301/2000 // PE287.012

[www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2000-0301+0+DOC+PDF+V0//EN&L=EN&LEVEL=2&NAV=S&LSTDOC=Y](http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2000-0301+0+DOC+PDF+V0//EN&L=EN&LEVEL=2&NAV=S&LSTDOC=Y)

#### **" Resolution on the normalization on regulating domestic help in the informal economy",**

30 novembre 2000, PE-0540/2000

[europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2001/c\\_228/c\\_22820010813en01930195.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2001/c_228/c_22820010813en01930195.pdf)

Conseil de l'Europe

## • Conseil de L'Europe

### **Réponse du Comité des Ministres, 12 janvier 2005**

[assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc05/EDOC10399.htm](http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/Doc05/EDOC10399.htm)

Parliamentary Assembly/Assemblée parlementaire

### **Recommandation 1663 (2004)**

Domestic slavery: servitude, au pairs and "mail-order brides"

[assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/TA04/EREC1663.htm](http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/TA04/EREC1663.htm)

### **Domestic slavery: servitude, au pairs and mail order brides.**

Comité sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes. 19 avril 2004

[assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc04/EDOC10144.htm](http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc04/EDOC10144.htm)

### **Recommandation 1523 (2001) sur l'esclavage domestique**

[assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/TA01/EREC1523.htm](http://assembly.coe.int/Documents/AdoptedText/TA01/EREC1523.htm)

### **"Opinion on Domestic Slavery"**

I. Belohorska au nom de la Commission des questions sociales, de la santé et des affaires familiales, document n° 9136, 25 juin 2001

[assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc01/EDOC9136.htm](http://assembly.coe.int/Main.asp?link=http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc01/EDOC9136.htm)

### **"Report on Domestic Slavery"**

J. Connor au nom du Comité sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, Assemblée parlementaire Conseil de l'Europe, 17 mai 2001, Document n° 9102

[assembly.coe.int/Mainf.asp?link=http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc01/EDOC9102.htm](http://assembly.coe.int/Mainf.asp?link=http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc01/EDOC9102.htm)

## AUTRES PUBLICATIONS

### **"Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour"**

Bridget Anderson

Zed Books, Londres, janvier 2000

### **"Overseas Domestic Workers in the European Union: Europe's Invisible Women"**

Bridget Anderson, in Janet Momsen (ed), Gender, Migration and Domestic Service, Londres, Routledge, 1999

### **"Migrant Domestic Workers in the European Union"**

Helen Schwenken, Université de Kassel, Allemagne

Centre for Comparative Immigration Studies, University of California, USA, document de travail 116, janvier 2005

[www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg116.pdf](http://www.ccis-ucsd.org/PUBLICATIONS/wrkg116.pdf)

## SYNDICATS / ONG

- **Confédération européenne des syndicats (CES)**

**Pour une politique proactive sur les migrations et l'intégration, résolution adoptée par le Comité exécutif de la CES, 15-16 mars 2005**

[www.etuc.org/a/1159](http://www.etuc.org/a/1159) (Version EN)

[www.etuc.org/a/1160](http://www.etuc.org/a/1160) (Version FR)

**Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations, Contribution de la CES au débat lancé par le Livre Vert de la Commission**

[www.etuc.org/a/1427](http://www.etuc.org/a/1427) (Version EN)

[www.etuc.org/a/1430](http://www.etuc.org/a/1430) (Version FR)

**Plan d'action en matière de politique de migration, d'intégration, de lutte contre les discriminations ainsi que contre le racisme et la xénophobie, document adopté par le Comité exécutif, 16-17 octobre 2003**

[www.etuc.org/a/1944](http://www.etuc.org/a/1944) (Version EN)

[www.etuc.org/a/1945](http://www.etuc.org/a/1945) (Version FR)

**'From Marginal Work to Core Business: European trade unions organising in the informal economy'**

Rapport du séminaire, FNV-Pays-Bas (avec le soutien de la CES), en collaboration avec IRENE, Pays-Bas, Janvier 2003 (uniquement en EN)

<http://www.etuc.org/a/1924> (référence sous Domestic Workers)

<http://www.etuc.org/a/1925> (référence sous Informal Economy)

- **Confédération internationale des syndicats libres (CISL)**

**"Women Migrant Domestic Workers: Bringing the sector into the open"**

Trade Union Briefing, décembre 2002

**"Informal economy: Women on the frontline"**

Trade Union Briefing, mars 2004

[www.icftu.org/www/pdf/Briefing2-04%20informelE.pdf](http://www.icftu.org/www/pdf/Briefing2-04%20informelE.pdf)

**"Undocumented Migrants: Victims without a voice"**

Trade Union Briefing, juin 2004

[www.icftu.org/www/pdf/MigrantundocE.pdf](http://www.icftu.org/www/pdf/MigrantundocE.pdf)

**"Fighting against Racism and Xenophobia"**

A trade union primer, décembre 2003

[www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf](http://www.icftu.org/www/pdf/RacismeE2004.pdf)

- **SOLIDAR / RESPECT**

[www.solidar.org/doclist.asp?SectionID=9](http://www.solidar.org/doclist.asp?SectionID=9)

**"Charter of Rights for Migrant Domestic Workers", 1999**

[www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=65848](http://www.solidar.org/Document.asp?DocID=162&tod=65848)

- **PICUM**

[www.picum.org](http://www.picum.org)

**"Undocumented Migrant Workers in Europe"**

Michele LeVoy, Nele Verbruggen et Johan Wets,

PICUM et HIVA, Leuven, 2004.

**"Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers"**

Michele LeVoy et Nele Verbruggen,

PICUM, Leuven, 2005

- **Anti-Slavery Society**

[www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)

- **Comité Contre l'Esclavage Moderne (CCEM)**

[www.ccem-antislavery.org](http://www.ccem-antislavery.org)

**"Comparative National Action Against Modern Slavery: Belgium, Spain, France, Italy"**

G. Vaz Cabral (ed.), CCEM, Paris, 1998

**"Les formes contemporaines d'esclavage dans six pays de l'Union Européenne (Autriche, Belgique, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie)"**

G. Vaz Cabral, CCEM, Paris, 2001

## **PAYS INDIVIDUELS**

- **Belgique**

**"International Huispersoneel, Achtergrondossier"**

T. Vanempten, E.R. Boon and R. Vandeloos, Wereldsolidariteit, Lentecampagne 2002.

[www.wereldsolidariteit.be/campagnes/2002/achtergrondossier.htm](http://www.wereldsolidariteit.be/campagnes/2002/achtergrondossier.htm)

**"Le Personnel Domestique International en Belgique, Etude Exploratoire"**

G. Vermeulen (ed.), Institute for International Research on Criminal Policy, Université de Gand, janvier 2003

[www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id\\_page=125&ID=454](http://www.kbs-frb.be/code/page.cfm?id_page=125&ID=454)

**"Vernederd, Verkracht, Verborgen: Huis-slaven in België"**

("Humiliated, Raped, Hidden: Houseslaves in Belgium")

Inge Ghijs

Manteau, Belgique, octobre 2004

- **Irlande**

**Irish Congress of Trade Unions**

[www.ictu.ie/html/news/releases/p151204.htm](http://www.ictu.ie/html/news/releases/p151204.htm)

**"Homes and Workplaces: The rights of domestic workers"**

ICTU, Dublin, Ireland, July 2005 (en anglais et français)

[www.ictu.ie/html/publications/ictu/domestic\\_english.pdf](http://www.ictu.ie/html/publications/ictu/domestic_english.pdf)

**"Private Homes: A Public Concern: The experience of twenty migrant women employed in the private home in Ireland"**

Migrant Rights Centre, Dublin, Irlande, décembre 2004

- **Suisse**

**Collectif des Sans Papiers, Genève**

[www.sans-papiers.ch/geneve](http://www.sans-papiers.ch/geneve)

- **Royaume-Uni**

**Kalayaan/CMFW**

[ourworld.compuserve.com/homepages/kalayaan/lh\\_about\\_2.htm](http://ourworld.compuserve.com/homepages/kalayaan/lh_about_2.htm)

**"The Devil is in the Detail: Some lessons to be drawn from the UK Government's recent regularisation of migrant domestic workers"**

Bridget Anderson, Department of Sociology, University of Warwick, in "Undocumented Migrant Workers in Europe", Michele Le Voy, Nele Verbruggen et Johan Wets (eds), Picum, Bruxelles, 2003

**UK Government Home Office advice**

[www.ind.homeoffice.gov.uk/working\\_in\\_the\\_uk/en/homepage/schemes\\_and\\_programmes/domestic\\_workers.html](http://www.ind.homeoffice.gov.uk/working_in_the_uk/en/homepage/schemes_and_programmes/domestic_workers.html)

**Advice on rights**

[www.filmo.com/wpuk\\_domestic.htm](http://www.filmo.com/wpuk_domestic.htm)

[www.covlaw.org.uk/immigration/leaflets/leaflet8.html](http://www.covlaw.org.uk/immigration/leaflets/leaflet8.html)





*”Le travail domestique est un sujet essentiel, qui n’est pas toujours bien compris dans le mouvement syndical. Néanmoins, nous ne devons pas nous limiter à traiter les questions d’organisation des travailleurs domestiques et leur offrir une protection mais aussi savoir comment organiser les services domestiques de manière plus durable.”*

**Catelene Passchier, ETUC**

**Confédération européenne des syndicats (CES)**

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles, Belgique  
Tél.: +32(0) 2 224 04 11  
Fax: +32(0) 2 224 04 54  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

