



Organisation
internationale
du Travail



TRAVAIL DOMESTIQUE

NOTE D'INFORMATION

8

L'organisation comme outil permettant aux travailleurs domestiques de faire entendre leur voix et d'être représentés

1. Introduction

Malgré l'amélioration de la protection des travailleurs domestiques¹ partout dans le monde, ces derniers continuent à lutter pour revendiquer leurs droits dans de nombreux pays. Même lorsque des lois ont été adoptées, le pouvoir de négociation déséquilibré des travailleurs domestiques dans le cadre de leur relation d'emploi ainsi que leur pauvreté les obligent à accepter des pratiques de travail abusives, telles que des salaires anormalement bas, des paiements tardifs, une sous-rémunération ou le non-paiement de leur rémunération, des heures de travail extrêmement longues, et parfois même des formes d'abus et d'exploitation encore plus graves. Ces formes inacceptables de travail se perpétuent en raison des conditions spécifiques à ce secteur: les travailleurs domestiques travaillent de manière isolée, derrière des portes closes, et leur pouvoir de négociation déséquilibré au sein du domicile privé de leurs employeurs les empêche de revendiquer leurs droits garantis par la législation, de négocier de meilleures conditions de travail, et même pire de refuser toute forme d'exploitation dans le cadre de leur travail. Les travailleurs domestiques sont également souvent victimes de discriminations, ce qui fragilise d'autant plus leur pouvoir de négociation et leur confiance en eux-mêmes pour exiger le respect de leurs droits: 83 pour cent de ces travailleurs domestiques

sont des femmes, souvent originaires de communautés marginalisées sur le plan social, ayant généralement reçu un faible niveau d'éducation et caractérisées par un taux peu élevé d'alphabétisation.

La syndicalisation et la négociation collective ont souvent permis de s'attaquer aux formes inacceptables de travail dans les secteurs industriels. Au travers de ces institutions, les travailleurs sont en mesure de négocier leurs conditions de travail et de faire grève si nécessaire afin que leurs revendications soient satisfaites. Ce modèle est basé sur une relation de travail directe avec un seul employeur, une proportion élevée de travailleurs pour un même employeur, et le pouvoir des travailleurs de s'abstenir de travailler afin de contraindre les employeurs à respecter leurs droits, ce qui constitue la base même de leur pouvoir de négociation.

A l'inverse, le secteur du travail domestique ne reprend aucune de ces caractéristiques. Au sein d'autres secteurs non structurés, la législation a joué un rôle fondamental pour réduire le déséquilibre du pouvoir de négociation entre les travailleurs et les employeurs, et protéger ceux qui ne pouvaient pas le faire eux-mêmes contre des formes inacceptables de travail, compte tenu du manque d'alternatives possibles et de la nécessité de survivre et de subvenir aux besoins de leur famille.

¹ L'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail (N.d.T).



Même lorsque des lois ont été adoptées, les organisations ont été des moyens d'actions essentiels pour assurer la mise en œuvre et le respect de la législation. Or, l'éclatement et l'isolement des travailleurs dans les ménages privés créent des barrières d'ordre pratique à la formation de syndicats et la faible proportion de travailleurs pour le même employeur rend la négociation pratiquement impossible sur le lieu de travail. En outre, les travailleurs domestiques ne peuvent pas se servir du refus de travailler pour asseoir leur pouvoir de négociation, car si un travailleur domestique décide de se mettre «en grève», l'employeur peut simplement décider de recruter un autre travailleur suffisamment désireux de fuir la pauvreté et prêt à endurer des conditions de travail abusives.

Permettre aux travailleurs domestiques de se faire entendre et d'être représentés a donc exigé de recourir à de nouveaux modèles d'organisation des travailleurs pour constituer des syndicats et élaborer des normes collectives, et une nouvelle réflexion s'impose afin d'identifier le type de pouvoir que ces travailleurs ont à leur disposition, à défaut de la grève, pour faire respecter les normes fixées par la législation nationale et les conventions collectives. Dans de nombreux cas, les travailleurs domestiques ont réussi à entreprendre une négociation collective avec leurs employeurs, mais dans de nombreux autres cas, ils négocient de meilleures conditions de travail avec le gouvernement, réclamant une protection législative minimale, l'application de la législation et l'égalité de traitement au-delà du lieu de travail.

Tout en reconnaissant que les campagnes de sensibilisation dans ce domaine destinées à accroître l'efficacité de la protection au travail ont été un moyen d'action largement utilisé, cette note d'information vise à illustrer les mesures spécifiques adoptées par les organisations de travailleurs domestiques afin de combattre efficacement les formes inacceptables de travail dans ce secteur, grâce à des approches innovantes en matière de syndicalisation, de négociation collective et d'autres formes de négociation.

2. L'expression de leur voix et leur représentation au travers d'organisations

Des organisations de travailleurs domestiques existent dans le monde entier: l'existence de la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD), affiliée à l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA), qui compte 58 membres dans 46 pays, est la preuve de la capacité de ces travailleurs à s'organiser. La constitution de ces organisations repose sur un cadre juridique propice et la mise en œuvre de stratégies qui prennent en considération la situation et les besoins spécifiques des travailleurs domestiques, en particulier compte tenu de leur isolement sur le lieu de travail. Ces stratégies inaugurent de nouveaux modèles en ce qui concerne l'organisation des travailleurs à une époque où la décentralisation et la fragmentation de la main d'œuvre augmente (Fine 2006; Goldberg, 2014).

2.1 Pour quelles raisons et de quelle manière les travailleurs domestiques peuvent-ils constituer et s'affilier à des syndicats?

Les travailleurs domestiques ont des besoins variés qui dépassent le cadre de leur lieu de travail. Des recherches ont démontré que leur isolement sur le lieu de travail et leur condition de femme, fréquemment originaires de communautés marginalisées et souvent pauvres, ont directement influencé les objectifs poursuivis en matière de syndicalisation. En tant que tels, les travailleurs domestiques décident souvent de s'affilier à une organisation syndicale, en premier lieu pour surmonter l'isolement auquel ils sont confrontés sur leur lieu de travail, en se constituant ainsi des réseaux sociaux basés sur des relations déjà existantes par souci de s'assurer une compagnie et un soutien réciproque². Les travailleurs domestiques migrants se regroupent également à cette fin au sein d'association en fonction de leur nationalité, leur origine ethnique ou leur langue maternelle (Das Gupta, 2006; Fine, 2006; Goldberg, 2014; Hondagneu-Sotelo, 2001; Boris and Nadasen, 2008). Ils se retrouvent dans certains lieux publics ou à l'occasion de célébrations religieuses ou communautaires afin de s'apporter un soutien mutuel. Progressivement, ils se mettent à évoquer les problèmes auxquels ils sont confrontés sur leur lieu de travail, à partager des informations au sujet de leurs droits, et des conseils au niveau de leur travail et de la manière dont ils peuvent résoudre un conflit. Grâce aux efforts en matière de syndicalisation, ces discussions informelles peuvent aboutir à l'identification collective de certaines préoccupations communes, telles que de longues heures de travail et une faible rémunération, ainsi

² Pour un bon résumé sur cette question, voir Goldberg, 2014.

qu'à une mobilisation quant à la nécessité de modifier la législation en vigueur et d'améliorer les conditions de travail. Ce processus est nécessaire pour parler d'une seule voix et identifier des revendications collectives.

Les syndicats ont adopté différentes stratégies pour mettre en place des réseaux sociaux afin de permettre aux travailleurs domestiques de s'organiser. Les travailleurs domestiques ne pouvant être organisés par centaines, contrairement aux travailleurs employés au sein d'une même entreprise, de nombreux syndicats entrent en contact avec les travailleurs domestiques grâce à la distribution de brochures dans les endroits fréquentés par ces derniers, par exemple dans les aires de jeux, les magasins de jouets, les marchés ou supermarchés, et aux arrêts de bus où les travailleurs domestiques se retrouvent (BIT, 2012). Par ces moyens, la Fédération nationale des travailleurs domestiques boliviens (FENATRAHOB) est parvenue à réunir 9600 membres et le Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques (SADSAWU) 25000 membres (BIT, 2014). Le SADSAWU a négocié un accord avec les supermarchés et les chauffeurs de bus afin de permettre aux travailleurs domestiques de distribuer des dépliants et d'inviter des travailleurs domestiques à leurs réunions. Afin d'entrer en contact avec les travailleurs domestiques, l'organisation «Travailleurs domestiques aux Pays-Bas», qui fait partie du Syndicat des agents de nettoyage de la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), s'est rendue là où ils savaient que les travailleurs domestiques se réunissent, à savoir dans les lieux de cultes, au restaurant Burger King, aux rassemblements communautaires et dans les centres destinés aux migrants (Hobden, 2012).

Dans les pays où les travailleurs domestiques sont concentrés dans des zones spécifiques, certains syndicats ont permis aux travailleurs domestiques de s'organiser, après avoir fait du porte à porte. Au Kenya, le Syndicat des travailleurs domestiques, de l'hôtellerie des institutions d'éducation, des hôpitaux et des branches connexes (KUDHEIHA) a ainsi réussi à rassembler environ 20 000 travailleurs en ciblant les quartiers où les employeurs habitaient et où les travailleurs domestiques travaillaient (BIT, 2012). Le Syndicat des travailleurs domestiques de Jamaïque (JHWU) a quant à lui déposé des brochures dans les boîtes aux lettres (BIT, 2012). Les médias se sont également avérés être un outil utile pour entrer en contact avec les travailleurs domestiques, car il est fréquent que ces derniers écoutent la radio ou regardent la télévision quand ils travaillent. En Bolivie, certaines stations de radios ont également des plages horaires dédiées aux travailleurs domestiques, au cours desquelles elles diffusent des informations sur leurs droits. La FENATRAHOB a également mis en place des lignes d'assistance téléphonique pour répondre aux demandes d'informations et recueillir les plaintes émanant de travailleurs domestiques: en un an, la FENATRAHOB a

ainsi reçu environ 900 appels de travailleurs domestiques, dont une soixantaine d'entre eux ont décidé de s'affilier au syndicat (BIT, 2014).

Sur les brochures qu'ils distribuent, les syndicats font généralement référence à un endroit central et aux horaires réguliers auxquels les travailleurs peuvent recevoir des conseils et assister aux réunions. Quand on s'adresse à une main d'œuvre aussi décentralisée et mobile, cette constance et cette fiabilité sont essentielles. A New York, l'organisation «Travailleurs domestiques unis» tient une réunion au même endroit et à la même heure chaque troisième samedi du mois. Chaque travailleur exerçant des responsabilités est tenu de contacter un certain nombre de travailleurs domestiques, qu'il s'agisse de travailleurs déjà membres ou de nouveaux membres, afin de s'assurer de leur participation. La semaine précédant chaque réunion, les travailleurs domestiques membres appellent leurs connaissances afin de les encourager à participer aux réunions (Hobden, 2010; BIT, 2012).

De nombreuses organisations de travailleurs domestiques proposent également un certain nombre d'activités sociales, en parallèle de leurs réunions d'ordre général, afin de renforcer les liens sociaux ce qui permet d'entretenir l'implication des membres. Au cours de certains événements, ces organisations offrent aussi des services ayant un intérêt particulier pour les travailleurs domestiques, tels que des bilans médicaux, des massages ou des conseils juridiques, tout en délivrant également des informations sur leurs campagnes en cours ou les nouveaux droits. A cet égard, l'organisation «Travailleurs domestiques aux Pays-Bas» organise par exemple des pique-niques, en parallèle de leurs manifestations et de leurs assemblées générales. Ces activités offrent l'opportunité aux travailleurs domestiques de renforcer leurs réseaux, et par là même leur confiance en eux-mêmes, ce qui constitue un préalable nécessaire à la négociation de normes collectives (Hobden, 2012).

En cas d'abus ou d'exploitation, les travailleurs domestiques n'ont généralement ni les moyens, ni la capacité d'initier des procédures judiciaires pour obtenir réparation. Les organisations syndicales ont par conséquent attiré de nouveaux membres en mettant à la disposition de ces travailleurs des services de conseils et de représentation juridiques, ainsi que leur pouvoir collectif qui permet d'exercer une pression sur les employeurs afin que ces derniers respectent leurs obligations légales (BIT, 2012). La Confédération des syndicats de Hong-Kong (HKCTU) fournit des informations, une assistance juridique, des conseils, une assistance sociale et des services d'orientation à ses membres et aux personnes non-membres (Ramos-Carbone, 2012). Au Pérou, les membres du Syndicat des employées et employés de maison de la région de Lima (SINTTRAHOL) peuvent compter sur l'appui des avocats de leur confédération,

à savoir la Confédération générale des travailleurs du Pérou (CGTP), pour les aider lors de démarches judiciaires visant à faire valoir leurs droits. Les dirigeants du SINTTRAHOL peuvent également représenter un de leur membre devant un tribunal si ce dernier est dans l'impossibilité de se libérer lors de l'audience (BIT, 2012)³. Dans de nombreux pays, lorsque les employeurs se refusent à résoudre un conflit ou à exécuter une décision judiciaire, les syndicats de travailleurs domestiques ont également organisé des manifestations devant le domicile ou le lieu de travail des employeurs concernés pour dénoncer leurs agissements.

2.2 Quelle structure organisationnelle pour soutenir l'expression des voix et la représentation des travailleurs domestiques?

Dans certains pays, les travailleurs domestiques ont formé des syndicats, alors que dans d'autres ils ont formé des coopératives ou des associations. Le choix de la forme de l'organisation dépend d'un grand nombre de différents facteurs, et notamment des cadres juridiques existants, du droit éventuel des travailleurs domestiques de constituer un syndicat, du rôle des confédérations syndicales au niveau de l'organisation et l'affiliation des travailleurs domestiques, ainsi que des besoins et des objectifs poursuivis par les travailleurs domestiques souhaitant s'organiser. Dans de nombreux pays, les travailleurs domestiques sont réticents à s'affilier aux organisations syndicales, en partie parce qu'ils pensent que leur voix ne sera pas représentée de manière efficace (Hobden et Schwenken, 2015). Toutefois, dans des pays comme l'Uruguay, le Brésil, la Bolivie et l'Afrique du Sud, certains syndicats de travailleurs domestiques existants de longue date ont fini par regrouper des dizaines de milliers de membres après plusieurs décennies d'efforts en matière de syndicalisation. Ces syndicats répondent à un nombre important de besoins exprimés par les travailleurs domestiques, qu'il s'agisse de conseils en matière sociale ou juridique, de la promotion de leurs droits et de leurs relations d'emploi. Dans d'autres pays, comme par exemple aux Etats-Unis, les travailleurs domestiques se sont rassemblés au sein d'associations. Certaines de ces associations restent petites de par leur taille et offrent en premier lieu aux travailleurs domestiques l'opportunité de rencontrer leur pairs et de se soutenir mutuellement, d'avoir accès à des services juridiques et de bénéficier de formations destinées à renforcer leurs qualifications, leur pouvoir de négociation et leurs capacités linguistiques. Plusieurs recherches ont débattu de la question de savoir si un modèle était plus efficace qu'un autre (Fine, 2006;

Hobden et Schwenken, 2015). De plus en plus souvent, les syndicats et les associations utilisent des stratégies similaires pour permettre aux travailleurs domestiques de s'organiser.

La faible mobilité géographique des travailleurs domestiques a pour conséquence qu'ils tendent d'abord à s'organiser au niveau de leur quartier ou au sein d'associations basées sur l'appartenance ethnique. Afin d'éviter la dispersion des travailleurs domestiques, certaines organisations syndicales se sont appuyées sur ces groupements géographiques ou d'appartenance ethnique pour constituer un syndicat. Certains ont formellement établi des comités au sein des quartiers où sont employés les travailleurs domestiques, et où ils vivent. Ces comités sont responsables du recrutement de nouveaux membres, de relayer des informations au personnel du syndicat, d'identifier des situations d'exploitation et de collecter les cotisations syndicales. En Afrique du Sud, le SADSAWU établit ce type de comités lorsque de nombreux membres travaillent ou vivent dans le même quartier, afin que ses membres puissent se rencontrer et discuter, plus facilement et régulièrement, des difficultés qu'ils doivent surmonter sur leur lieu de travail (BIT, 2014). Une stratégie similaire a été adoptée par «Tunas Mulia», le syndicat des travailleurs domestiques à Yogyakarta, en Indonésie, où chaque comité de quartier (dénommé «operata») rassemble 20 travailleurs domestiques, ce qui leur permet de se rencontrer à proximité du lieu où ils travaillent et où ils vivent (BIT, 2014).

Dans les villes où de nombreux travailleurs domestiques ont des nationalités différentes, ces derniers ont une tendance naturelle à se regrouper d'abord par nationalité. Tel est le cas à Hong-Kong, où les travailleurs domestiques se sont d'abord organisés par nationalité, avant de se rassembler pour constituer ensuite la Fédération des syndicats asiatiques de travailleurs domestiques (FADWU), qui s'est par la suite elle-même affiliée à la HKCTU. Aux Pays-Bas, les travailleurs domestiques se sont rassemblés au sein «d'organisations autonomes», qui sont des associations de travailleurs domestiques migrants de même nationalité formées pour permettre à ces travailleurs de se soutenir mutuellement et promouvoir leurs droits, non seulement en tant que travailleurs, mais également en tant que migrants. Aucune de ces organisations n'est enregistrée comme syndicat, mais toutes coopèrent avec le Syndicat des agents d'entretien de la FNV en termes de syndicalisation: la quasi-totalité des travailleurs domestiques membres de ces organisations étant également membres du syndicat⁴. Chacune de ces

³ Pour un examen complet des différentes approches adoptées en matière de syndicalisation des travailleuses et travailleurs domestiques, voir BIT, 2012.

⁴ Les «organisations autonomes» qui collaborent avec le Syndicat des agents d'entretien afin de promouvoir l'organisation des travailleurs domestiques comprennent: IMWU-Indonésie, OTRADELA-Amérique latine, ainsi que CARE, MIGRANTE et UMDW NL-Philippines. Les «organisations autonomes» ont également différentes politiques en ce qui concerne l'affiliation syndicale: certaines exigent de leurs membres qu'ils s'affilient au syndicat, alors que d'autres ont adopté une politique plus flexible.

«organisations autonomes» élit ses propres dirigeants, a son propre règlement intérieur et son ordre du jour, qui sont indépendants de ceux des autres organisations et du syndicat. Lorsque les travailleurs domestiques membres du Syndicat des agents d'entretien se rassemblent, ils forment ce qu'ils appellent l'organisation «Travailleurs domestiques aux Pays-Bas».

2.3 Assurer aux travailleurs domestiques l'accès aux postes de direction au sein du syndicat

Les confédérations syndicales dénombrent de plus en plus de syndicats de travailleurs domestiques parmi leurs membres et ont fait avec succès campagne pour la promotion de la protection de ces travailleurs et la ratification de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, comme l'a démontré la campagne de la Confédération syndicale internationale (CSI) intitulée «Travailleurs domestiques 12 + 12»⁵. Permettre aux travailleurs domestiques d'accéder aux postes de direction de ces structures s'est avéré être un élément crucial pour s'assurer que leur voix soit entendue et que leur représentation soit assurée, et garantir ainsi leur émancipation. Leur réelle capacité à participer et se voir confier des responsabilités leur permettant de prendre des décisions a encouragé la syndicalisation des travailleurs domestiques. Des syndicats, tels que la HKCTU (Ramos-Carbone, 2012), la FNV Bondgenoten et la Confédération nationale des travailleurs du commerce et des services (CONTRACS) du Brésil, ont adopté des mesures proactives afin de promouvoir la représentation des travailleurs domestiques au sein de leurs instances exécutives. Ces actions permettent de s'assurer que les avis et les préoccupations spécifiques des travailleurs domestiques soient pris en considération. A Hong-Kong et aux Pays-Bas, cela permet également aux travailleurs domestiques migrants de se faire entendre.

Le Syndicat des agents d'entretien de la FNV, qui s'organise autour de comités organisateurs délimités géographiquement, s'est assuré de la place accordée à la voix collective des travailleurs domestiques en créant un comité organisateur (CO) spécifique à ces travailleurs afin de leur permettre de parler d'une voix plus unie malgré leur faible nombre au sein du syndicat. Ce CO est composé de 30 membres élus par les «organisations autonomes». Les CO sont gouvernés par le parlement des agents d'entretien, doté de 75 sièges, et qui a le pouvoir d'adopter le plan d'action annuel du syndicat. Chacun des CO se

voit attribué un nombre spécifique de sièges au sein du parlement. Cette structure permet à chacun des CO de faire entendre ses propres préoccupations, en fonction de la ville, de la région ou du sous-secteur, dans le cas des travailleurs domestiques, dans lesquels il opère. Six sièges parlementaires sont attribués aux travailleurs domestiques. L'un de ces six travailleurs domestiques est généralement candidat à l'élection des membres du gouvernement du syndicat, qui se compose quant à lui de 12 sièges. Habituellement, le travailleur domestique obtient un siège, ce qui ne s'est toutefois pas produit en 2012 où aucun travailleur domestique n'a été élu. Afin de pallier à cette difficulté, le parlement a examiné un projet permettant d'assurer une meilleure représentation des travailleurs domestiques au sein du gouvernement du Syndicat des agents d'entretien (Hobden, 2012).

Les organisations syndicales dispensent également des formations destinées à permettre aux travailleurs domestiques de devenir des dirigeants syndicaux. L'Alliance internationale des travailleurs domestiques (NDWA) aux Etats-Unis permet aux travailleurs domestiques d'assurer des fonctions de direction grâce à un programme de formation complet qui aborde l'élaboration et la mise en œuvre de campagnes, l'analyse politique, le développement organisationnel, la planification stratégique, la communication et la collecte de fonds. Le niveau élevé de cette formation permet aux travailleurs domestiques de faire un stage au sein de leurs organisations respectives, afin de développer des compétences pratiques en matière de syndicalisation et de direction (Hobden, 2012). Le SADSAWU, la FADWU et le Syndicat des agents de nettoyage de la FNV, ainsi que de nombreux autres syndicats offrent des formations similaires.

Les formations aux fonctions d'encadrement renforcent la confiance des travailleurs domestiques à représenter leur organisation et à faire entendre leur voix au grand public et aux décideurs politiques, notamment dans le cadre de la négociation collective. Afin de s'assurer que les travailleurs domestiques sont dotés des compétences nécessaires pour négocier, les confédérations syndicales ont également mis en place des formations destinées aux travailleurs domestiques dirigeants avant une négociation collective. En Uruguay, la confédération syndicale, à savoir le Congrès national des travailleurs (PIT-CNT), a formé une représentante du Syndicat unique des travailleuses domestiques (SUTD) afin de renforcer sa participation au processus de négociation collective.

⁵ Pour obtenir des informations et des chiffres actualisés à cet égard, prière de consulter le site Internet dédié à cette campagne disponible à : <http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12?lang=fr> (consulté le 19 octobre 2015).

3. La voix et la représentation des travailleurs domestiques dans le cadre de la négociation collective et les autres formes de négociation

3.1 De quelles manières les travailleurs domestiques peuvent-ils jouir du droit à la négociation collective?

La meilleure opportunité de faire entendre sa voix et d'être représenté réside probablement dans la possibilité de participer au dialogue social et à la négociation collective. D'après la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, de l'OIT, la négociation collective se réfère à toute négociation qui a lieu entre une et plusieurs organisations de travailleurs, d'une part, et entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'autre part. Pour pouvoir exercer leur droit à la négociation collective, il est donc essentiel que les travailleurs domestiques soient d'abord reconnus comme des travailleurs par le droit du travail, afin de pouvoir jouir pleinement du droit d'association et de négociation collective et de constituer et enregistrer des syndicats.

Les parties à la négociation collective doivent être en mesure de choisir le niveau le plus approprié auquel la négociation collective doit avoir lieu. La recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, de l'OIT prévoit que des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment à celui «de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national» (paragr. 4(1)).

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme **négociation collective** s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

3.2 Négociation collective: comment les travailleurs domestiques exercent-ils leur droit à la négociation collective?

Les organisations de travailleurs domestiques ont pris part à la négociation collective et ont conclu des accords dans plusieurs pays. Dans l'ensemble des exemples de négociation collective dans le secteur domestique disponibles, cette négociation a eu lieu à l'échelle nationale, notamment en raison de l'impossibilité de négocier au niveau du lieu de travail.

Pour que la négociation collective puisse avoir lieu, la législation et les politiques en vigueur doivent autoriser une négociation au niveau sectoriel, et il doit y avoir des représentants des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs de travailleurs domestiques. En l'absence d'une organisation d'employeurs de ce type ou si une autorité ou une agence publique est également impliquée dans la relation de travail, un employeur officiel doit être identifié et, le cas échéant, établi.

Pour qu'une organisation de travailleurs domestiques puisse participer à la négociation collective, l'organisation doit d'abord être enregistrée et reconnue comme un syndicat de travailleurs domestiques. En pratique, ces syndicats sont généralement affiliés à une confédération syndicale. Là où une négociation collective a eu lieu, les travailleurs domestiques eux-mêmes ont élaboré leur plateforme de revendications. Dans certains cas, comme par exemple en Uruguay, un représentant syndical travailleur domestique a participé à la négociation collective, avec l'appui d'un représentant de la confédération syndicale (BIT, 2015g).

Les organisations patronales représentant les employeurs de travailleurs domestiques n'existent que dans quelques pays, comme en France ou en Italie permettant ainsi à la négociation collective d'avoir lieu. En Italie, trois syndicats⁶ ont négocié une première convention collective sur le travail domestique avec la Fédération nationale du clergé italien, et deux associations d'employeurs⁷ en 1974. Durant les quatre décennies suivantes, les employeurs se sont associés pour établir leurs propres organisations représentatives, à savoir l'Association nationale des employeurs de travailleurs domestiques (DOMINA) et la Fédération italienne des employeurs de travailleurs domestiques (FIDALDO). La FIDALDO a signé cet accord en 1996 et la DOMINA en 2001. La convention collective actuellement en vigueur a été signée en 2013 et contient des dispositions relatives aux taux de rémunération, aux périodes de repos, aux congés payés, aux indemnités

⁶ La Fédération italienne des travailleurs du commerce, du tourisme et des services - Confédération générale italienne du travail (FILCAMS-CGIL), la Fédération italienne des travailleurs des services commerciaux et du tourisme - Confédération générale italienne du travail (FISASCAT-CISL) et l'Union italienne du travail (Uildatca-UIL).

⁷ Nouvelle collaboration et la Fédération nationale du clergé italien.

de maladie et à l'indemnité de licenciement. Le champ d'application de cette convention est limité, car cette dernière n'est obligatoire que pour les employeurs qui sont membres de la DOMINA ou de la FIDALDO ou qui ont conclu des contrats de travail faisant explicitement ou implicitement référence aux conventions collectives. Lorsque des travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de ces conventions exercent un recours devant les tribunaux, les juges se fondent toutefois sur les dispositions relatives à la rémunération et à la sécurité sociale pour statuer; cela n'est toutefois pas le cas en ce qui concerne les autres dispositions de la convention (par exemple, sur les heures de travail, les congés payés, etc.). Les mêmes conditions s'appliquent aux travailleurs domestiques migrants. Malgré ces limites, les conditions de travail dans le secteur du travail domestique se sont améliorées de manière significative au cours de ces quinze dernières années, davantage de travailleurs ayant aujourd'hui signé un contrat type (BIT, 2015e).

Les travailleurs domestiques se retrouvent souvent dans une relation d'emploi triangulaire, ce qui implique certaines difficultés quant à l'identification de l'employeur (et de l'organisation d'employeurs compétente) dans le cadre de la négociation. Certaines catégories de travailleurs domestiques sont placées dans des ménages privés par des intermédiaires pouvant prendre la forme d'organismes publics ou privés. En outre, le placement de travailleurs domestiques au sein des ménages privés peut être subventionné par le gouvernement au titre de l'aide sociale aux ménages. Ces relations d'emploi triangulaires complexifient la répartition des droits et des responsabilités.

Dans certains pays, tels que la France et la Belgique, un certain nombre de conventions collectives ont été signées avec différentes organisations d'employeurs représentant soit les ménages privés, soit les organismes intermédiaires et les agences de placement (publiques ou privées) (Basten, 2015). La première convention collective a été signée en 1999 par la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) et la Confédération démocratique du travail (CFDT), la Confédération Générale du Travail (CGT), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et Force ouvrière, et ne s'applique qu'aux travailleurs salariés employés directement par un ménage privé (représentant 68 pour cent de la main d'œuvre) (BIT, 2015a). Deux autres conventions ont par la suite été signées: l'une a été

signée en 2010 par six syndicats et deux organisations représentatives d'employeurs et s'applique aux travailleurs domestiques placés au sein d'un ménage privé par des organismes à but non lucratif faisant office d'intermédiaire⁸, et l'autre a été signée en 2012 par trois syndicats⁹ et deux organisations d'employeurs représentant les entreprises privées¹⁰ et s'applique aux travailleurs domestiques employés par des entreprises privées¹¹.

Pris conjointement, ces trois conventions collectives couvrent la majeure partie du secteur du travail domestique. Chacune de ces conventions a un champ d'application universel et s'applique aux travailleurs domestiques migrants. La portée et l'application des conventions collectives est particulièrement effective en France, notamment grâce à un «système de titres services», le Chèque emploi service universel (CESU). Dans le cadre de ce système, les employeurs se procurent un titre CESU pour rémunérer du travail domestique, soit auprès d'une banque, soit auprès d'une agence gouvernementale (Mather, 2015), qui est ensuite chargée de gérer le versement du salaire et des cotisations de sécurité sociale des travailleurs domestiques. Les employeurs bénéficient de crédits d'impôts et de réductions fiscales importantes, ce qui permet même aux employeurs vulnérables, tels que les personnes handicapées, les personnes âgées et les ménages à faible revenu ayant des besoins en matière de service à la personne, de verser des revenus décentes (Mather, 2015; BIT, 2013). Afin de se procurer ces titres CESU, les ménages privés doivent enregistrer un contrat écrit conforme aux dispositions de la convention collective applicable. Le système a donc permis d'instaurer une méthode à grande échelle permettant d'assurer l'application des conventions adoptées à l'issue de la négociation collective. Cela a également facilité la syndicalisation, ces conventions ayant autorisé que des fonds soient affectés à couvrir les frais des syndicats, notamment en matière de dialogue social et de formation professionnelle (BIT, 2013). Ce système n'a clairement pas constitué un frein à l'emploi: le pourcentage d'employeurs faisant appel à ce système a augmenté de 56 pour cent en 2002 à 78 pour cent en 2010.

Dans l'Illinois et en Californie, le gouvernement a augmenté les fonds publics destinés aux services à domicile, permettant ainsi aux employeurs de verser un salaire minimum négocié collectivement. En Californie, les travailleurs à domicile organisés par le Syndicat international des employés des services d'entretien (SEIU)

⁸ Négociée par six syndicats, y compris la CFDT, la CFTC, la CGT, la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), FO et la branche sur le travail domestique de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA-SNAPAD), et les organisations d'employeurs qui représentaient les entreprises à but non lucratif, la Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire-Confédération nationale des familles (FNAAP-CSF) et l'Union nationale de l'aide, des soins et des services aux domiciles (UNA).

⁹ La CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

¹⁰ La Fédération française des services à la personne (FEDESAP) et la Fédération du service aux particuliers (FESP).

¹¹ La CGT s'est opposée à cette convention collective, indiquant qu'il déformait la relation d'emploi en considérant les employeurs comme des utilisateurs de service. FO a également refusé de signer cette convention collective estimant qu'elle contribuerait à la désintégration des conditions de travail dans le secteur, notamment compte tenu du modèle de la relation d'emploi.

sont subventionnés par le gouvernement et placés par des organismes intermédiaires. Même si les salaires sont versés par ces organismes intermédiaires, la surveillance quotidienne est réalisée par les ménages privés qui bénéficient de la prise en charge par le gouvernement. Le montant de la rémunération perçue par ces travailleurs dépend donc du niveau des aides publiques. Le SEIU a fait campagne pour l'adoption d'une législation au niveau de l'Etat afin de permettre la mise en place d'autorités publiques pouvant servir d'employeurs « officiels ». Ces autorités sont responsables pour négocier avec le syndicat, offrir une formation professionnelle et tenir des registres permettant de mettre en contact des travailleurs avec des employeurs.

Après avoir reconnu que les ménages privés jouent un rôle crucial dans la détermination des conditions de travail quotidiennes, des comités ont été établis au niveau des comtés, regroupant le syndicat, l'autorité publique et des représentants des ménages privés (personnes âgées et personnes handicapées). L'ensemble des acteurs impliqués dans la détermination des conditions de travail ont une place à la table des négociations et peuvent surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés. Ceci offre un exemple du type de réponse politique innovante à la complexité des relations de travail triangulaires dans ce secteur (BIT, 2015f). Ces efforts en termes d'organisation et de négociation ont permis une augmentation des salaires de 147 pour cent (Sachs, 2007), et la mise en place d'un large éventail d'avantages sociaux et de procédures de réclamation (SEIU Section locale 530, 2013).

Dans les cas où aucune organisation d'employeurs reconnue n'existait, le syndicat ou le gouvernement s'est en générale rapproché d'autres entités afin qu'elles puissent agir en qualité d'employeur dans le cadre de la négociation collective. De manière croissante les organisations déjà existantes de maîtresses de maison ont été reconnues comme ayant la qualité d'employeurs dans le cadre de la négociation collective, comme cela a notamment été le cas en Allemagne, en Uruguay et en Argentine.

En Allemagne, l'organisation syndicale NGG a demandé au DHB d'agir comme une association d'employeurs (Basten, 2015). En Uruguay, après que la Chambre de commerce ait décliné l'invitation d'agir en qualité d'employeur, la Ligue des femmes au foyer, des consommateurs et des usagers de la République orientale de l'Uruguay (LACCU) a été contactée pour rejoindre un Conseil sur le salaire du

travail domestique, le Groupe 21, aux côtés du Ministère du travail et de la sécurité sociale (MTSS) et du STUD. Bien que la LACCU se soit formée de manière autonome, la reconnaissance accordée par le gouvernement à cette organisation en tant qu'organisation représentative des employeurs a permis la tenue de négociations. Grâce à ce Conseil, trois accords ont été conclus depuis 2008 sur le salaire, les conditions de travail et les prestations sociales (Goldsmith, 2013), chacun doté d'un champ d'application universel dans le secteur du travail domestique et également applicable aux travailleurs domestiques migrants. Ces accords ont permis une augmentation du nombre des inscriptions auprès de la sécurité sociale de 48,7 pour cent entre 2006 et 2012, alors que le salaire a augmenté passant de 55,5 pour cent de la rémunération versée aux autres femmes en 2006 à 70,1 pour cent en 2012 (BIT, 2015g). Les inspections du travail et les mécanismes de réclamation ont contribué à l'obtention de ces résultats (Goldsmith, 2013). Le renforcement des capacités du STUD et de la LACCU s'est imposé comme un élément essentiel au succès de ces négociations.

3.3 Quelles autres formes de négociation?

Quand les conditions nationales n'autorisent pas une négociation collective à l'échelle nationale, les travailleurs domestiques ont adopté d'autres moyens innovants pour fixer des normes collectives. La négociation sur le lieu de travail ne peut pas être transposée aux travailleurs domestiques, dans la mesure où le lieu de travail regroupe généralement dans leur cas un seul travailleur et un seul employeur. A la place, les organisations de travailleurs domestiques ont exploré deux types d'approches nouvelles: soit en fixant des normes collectives par le biais d'une action coordonnée, mise en œuvre par un organisme servant d'intermédiaire au moment du recrutement, soit en fixant des normes collectives ou des structures de négociation collective au niveau de la commune, du quartier ou de l'immeuble. L'ensemble de ces initiatives n'en est qu'à ses prémises, mais même si les résultats devront encore être évalués, ces initiatives semblent prometteuses.

Actions coordonnées pour fixer des normes collectives

Un exemple type de ce modèle est représenté par les activités de l'Association générale des travailleurs domestiques de Hong-Kong (DWGU), affiliée à la HKCTU, qui regroupe les travailleurs domestiques locaux, mais pas les travailleurs migrants¹². Le syndicat

¹² A Hong-Kong, les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, jouissent du droit à la liberté d'association et ont donc constitué des syndicats depuis les années 1990, généralement en fonction de leur nationalité. La HKCTU regroupe des travailleurs domestiques de plusieurs nationalités affiliés à la Fédération des syndicats asiatiques de travailleurs domestiques (FADWU), à laquelle le DWGU est affilié. Toutefois, aucune disposition obligatoire n'établit le droit des travailleurs à la négociation collective (Hong, 2010). Les travailleurs domestiques nationaux sont soumis aux dispositions du Code du travail et ont le droit de travailler sur une base horaire, alors que les travailleurs domestiques migrants doivent vivre dans la maison de leur employeur et sont protégés par un contrat type défini par le gouvernement et obligatoire qui précise le salaire minimum.

a reçu des subventions du gouvernement afin de financer un programme de formation professionnelle destiné aux travailleurs domestiques locaux, dénommé Centre de formation de la Confédération syndicale (CTUTC). Le CTUTC et la HKCTU sont des entités juridiquement distinctes, ce qui permet au CTUTC de promouvoir des normes professionnelles élevées et de garantir l'indépendance de la HKCTU au niveau du dialogue social (HKCTU, 2015). Le CTUTC a dispensé une centaine d'heures de formation à des femmes faisant leur entrée sur le marché du travail, notamment concernant le ménage, la lessive, la garde d'enfants et les soins apportés aux personnes âgées, la négociation et des droits du travail. Après avoir reçu leur certification, les étudiantes ont accès aux offres d'emploi du centre, ce qui a permis aux femmes d'avoir accès à 19 287 emplois de qualité entre 2002 et 2014. Dans le même intervalle, les membres de la DGWU se sont rassemblés pour fixer une rémunération et des frais d'un montant adéquat dans ce secteur (Fish Ip, Entretien, 2015), que le CTUTC utilise au moment de négocier des contrats (HKCTU, 2015). Le syndicat investit de manière significative dans un dialogue de fond avec les travailleurs afin de fixer une rémunération et des frais d'un montant adéquat dans ce secteur, permettant ainsi aux travailleurs domestiques d'acquiescer une certaine confiance quant à la valeur de leur travail, ce qui est utile à l'heure de revendiquer le bénéfice de la rémunération fixée de manière collective (Fish Ip, Entretien, 2015).

Ces contrats ont de manière significative amélioré les dispositions applicables aux travailleurs placés par l'intermédiaire du CTUTC. La rémunération horaire standard d'un travailleur domestique formé est de deux à trois fois supérieure au salaire minimum obligatoire, et le personnel soignant chargé des nouveaux nés qui sont placés par l'intermédiaire du CTUTC gagnent le double de ceux qui sont placés par des organismes gouvernementaux (HKCTU, 2015). Le CTUTC a également conservé le taux de placement le plus élevé en comparaison à tout autre programme professionnel financé par le gouvernement en faveur des travailleurs domestiques, bien que leur salaire soit plus élevé dans le cadre du CTUTC (Fish Ip, Entretien, 2015). En outre, plus de la moitié des diplômés de chaque promotion se sont affiliés au syndicat et ont eu tendance à mieux s'en tirer dans le cadre des négociations de leur contrat individuel, bénéficiant d'un apprentissage professionnel solide grâce à l'interaction permanente avec les autres membres et aux formations spécialisées dispensées par le syndicat (BIT, 2015b).

En Zambie, les organisations de travailleurs domestiques ont négocié un code de conduite désormais utilisé par les agences de placement comme norme de référence pour fixer les dispositions contractuelles. Même si les travailleurs domestiques sont syndiqués, ils sont exclus de la négociation collective en raison d'une disposition qui fixe

un seuil et ne permet qu'à 25 salariés ou plus de pouvoir négocier avec les employeurs (BIT, 2015i). En outre, la Fédération des employeurs de Zambie (ZFE) ne peut pas, d'un point de vue légal, représenter les employeurs des travailleurs domestiques. Pour pallier à cette difficulté, la ZFE, le Congrès des syndicats de la Zambie (ZCTU), la Fédération des syndicats libres de Zambie (FFTUZ), le Ministère du travail et de la sécurité sociale, ainsi que le Ministère de l'intérieur ont négocié un code de conduite, qui traite notamment des questions relatives au salaire minimum, au temps de travail, au congé maladie, au congé de maternité, à l'indemnité de licenciement, et se base sur les dispositions légales obligatoires de 2011 en ce qui concerne les travailleurs domestiques (BIT, 2011). Les agences de placement distribuent ce code de conduite aux employeurs, s'y réfèrent à l'heure de fixer les dispositions contractuelles au moment de l'embauche, ont accepté de négocier des salaires d'un montant supérieur au salaire minimum et veillent à l'exécution de ces contrats. D'après ces agences, les salaires sont de 19 pour cent à 130 pour cent supérieurs au salaire minimum obligatoire et les dispositions du code sont largement respectées même si elles ne sont pas appliquées de manière systématique (BIT, 2015h).

Négociations à l'échelle du quartier

Malgré l'éclatement qui caractérise le lieu où s'exécute le travail domestique, les employeurs ont tendance à être regroupés dans des quartiers aisés, des immeubles déterminés ou des communautés résidentielles. Certaines organisations ont cherché à tirer profit de ces regroupements géographiques pour initier une négociation collective. En Inde, le Syndicat pour les droits des travailleurs domestiques (DWRU), dans l'état du Karnataka, a eu l'idée de rassembler les travailleurs d'un secteur déterminé pour négocier avec les associations locales «d'aide sociale aux résidents». Parfois ces associations représentent les résidents d'un quartier donné, d'autres fois elles représentent les résidents d'un immeuble. Ces associations sont souvent enregistrées auprès du gouvernement et certaines participent aux consultations gouvernementales locales, en tant que représentants de la société civile. Le DWRU a essayé de négocier avec un certain nombre de ces associations, rencontrant un certain succès avec des associations compréhensives qui ont accepté de s'engager dans des efforts en faveur de l'éducation, notamment en ce qui concerne le travail des enfants. Mais malheureusement même les plus bienveillantes d'entre elles ont opposé des résistances à entamer des négociations sur le salaire et les heures de travail, mettant en avant le fait que les employeurs étaient les ménages individuels et non par ces associations collectives. Le Département du travail du Karnataka a affirmé que les associations d'aide sociale aux résidents n'ont pas la capacité de s'immiscer dans les problèmes des ménages privés, mais le DWRU a réussi grâce à la pression populaire à obtenir d'une

association représentant les habitants d'un immeuble de s'engager à ce que les travailleurs domestiques de cet immeuble reçoivent quatre jours de congés payés par mois (BIT, 2015c).

La victoire du DWRU suggère que les associations d'aide sociale aux résidents, ou d'autres associations de quartier, constituent un cadre potentiel pour la négociation avec les employeurs de travailleurs domestiques. A Yogyakarta, en Indonésie, les travailleurs domestiques ont adopté une approche similaire, en demandant au gouvernement de la ville d'adopter un contrat type. Les termes du contrat ont été discutés et adoptés de manière collective par les membres du syndicat de travailleurs domestiques. Lorsque les autorités municipales ont rejeté leur demande d'appliquer les dispositions mentionnées au sein du contrat type, le syndicat a de lui-même appliqué ce contrat, en l'utilisant au moment du recrutement, notamment pour leur école de formation des travailleurs domestiques, et ont accompagné certains de leurs membres afin de convaincre les employeurs de signer ce contrat. De cette manière, le syndicat a réussi à obtenir de 400 employeurs qu'ils signent ce contrat (BIT, 2015d).

Enfin, dans la ville de New York, une organisation locale de travailleurs domestiques, dénommée «Travailleurs domestiques unis», a mené une expérience de négociation informelle à l'échelle des quartiers dans l'espoir de relever sensiblement le niveau des normes dans ce secteur au-dessus du niveau relativement bas des normes étatiques obligatoires. Les membres de cette organisation ont mené l'expérience dans un environnement relativement modéré et amical, à savoir dans un quartier déterminé aisé et progressiste caractérisé par un nombre élevé de travailleurs domestiques. Par la suite, ils ont mis en œuvre des réseaux sociaux parmi les travailleurs et les employeurs qui ont eu tendance à fonctionner au niveau du quartier plutôt qu'au niveau municipal.

L'organisation «Travailleurs domestiques Unis» a rassemblé des travailleurs domestiques qui travaillaient dans le même quartier avec un petit réseau d'employeurs progressistes grâce à l'action d'une organisation juive de justice sociale, les Juifs pour la justice raciale et économique (JFREJ), dans le cadre de «dialogues autour de la table de la cuisine». Ces dialogues ont permis de rédiger un code fixant des normes plus élevées dans le secteur du travail domestique pour ce quartier, y compris sur les congés payés, le préavis de licenciement, la rémunération et l'accord de travail écrit (Goldberg, 2014). Ce code a été lancé au sein du quartier en septembre 2013. L'association JFREJ s'est appuyée sur les réseaux sociaux de ses membres, notamment sur leurs lieux de culte, pour convaincre 300 employeurs de Park Slope de s'engager à respecter ces normes d'ici avril 2014. En l'absence d'un mécanisme de contrôle fiable, le niveau d'application de ces normes reste incertain (BIT, 2015f).

4. Conclusions

Les travailleurs domestiques font partie de ceux qui ont le plus de mal à faire entendre leur voix et à être représentés, malgré le fait qu'ils soient généralement confrontés à des formes inacceptables de travail. Renforcer leur voix et leur représentation par le biais d'associations, de la négociation collective et d'autres formes de négociation s'est montré être un moyen efficace pour accroître le pouvoir de négociation des travailleurs domestiques et améliorer les normes fixant leurs conditions de travail. A cette fin, les gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent apporter une contribution décisive:

- Les organisations de travailleurs domestiques permettent aux travailleurs domestiques de s'émanciper et les stratégies d'organisation sont efficaces lorsqu'elles identifient et répondent aux besoins et à la situation spécifiques des travailleurs domestiques, notamment en matière d'aide sociale, de services médicaux et légaux, de réunions à des lieux et des horaires fixes, et de structures leur permettant de participer et de s'organiser au sein de leur quartier;
- Les syndicats peuvent mettre en œuvre certaines mesures visant à s'assurer que la voix des travailleurs domestiques soit entendue et que leur représentation soit assurée au sein de la confédération syndicale, par exemple en adoptant des procédures de vote qui permettent aux travailleurs domestiques d'avoir un siège au sein des instances exécutives et en dispensant des formations leur permettant de s'organiser, de négocier, de diriger et de représenter leurs organisations;
- Afin de promouvoir la négociation collective dans le secteur du travail domestique, les gouvernements peuvent faciliter l'enregistrement des syndicats de travailleurs domestiques, aider à identifier un employeur aux fins de la négociation collective et établir une plateforme de négociation collective faisant partie intégrante du cadre juridique. Les subventions gouvernementales versées aux employeurs de travailleurs domestiques permettent également de s'assurer que les salaires minimums fixés par la négociation collective contribuent au travail décent des travailleurs domestiques, et peuvent être versés par les employeurs;
- Les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle essentiel en permettant de rassembler les employeurs et les organismes intermédiaires, en s'inspirant de l'exemple de la ZFE en Zambie et des efforts naissants de la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) qui a tenté d'organiser les employeurs, tout d'abord par le biais de consultations au niveau des communautés, et

désormais de façon plus formelle par le biais de ses chambres et contacts locaux;

- Afin de protéger plus efficacement les travailleurs contre les formes inacceptables de travail, les conventions collectives doivent être dotées d'un champ d'application universel qui les rend applicables à l'ensemble des travailleurs domestiques, y compris aux travailleurs domestiques migrants. Ces conventions devraient également servir de référence aux juridictions et les gouvernements devraient développer des mécanismes spécifiques pour surveiller et promouvoir leur respect;

- La fixation de normes collectives est également possible au travers d'une organisation en partenariat avec une agence intermédiaire de formation et de placement;
- La négociation au niveau des quartiers est prometteuse. Même si le regroupement de travailleurs domestiques à cette échelle ait commencé à prendre racine, cela nécessitera également l'établissement et la reconnaissance d'un groupement d'employeurs à l'échelle des quartiers aux fins de la négociation collective.

Références

- Basten, Anna. 2015. *Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe* (Bruxelles, Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme).
- Bureau international du Travail (BIT) (2011): *Zambia Enacts New Domestic Work Legislation*. Evolutions en droit et en pratique, TRAVAIL (Genève, 2011). [Disponible à (uniquement en anglais) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_154419.pdf, consulté le 29 juillet 2015].
- (2012): *Un travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques: Manuel à l'usage des syndicalistes pour promouvoir la convention no 189 et organiser les travailleuses et les travailleurs domestiques* (Genève).
- (2013): *Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèques services-Cas particuliers de la France, de la Belgique et du canton de Genève* (Genève).
- (2014): Etudes de cas sur la Bolivie, l'Indonésie, l'Afrique du Sud et l'Italie. Bureau des Activités pour les Travailleurs (Genève), non publié.
- (2015a): *Etude de cas sur la France: Nouvelles initiatives, formes d'organisations et sources de pouvoir pour articuler les intérêts (collectifs) de travail dans le secteur du travail domestique*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015b): *Hong Kong Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015c): *India Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du sud et le Bureau de pays de l'OIT pour l'Inde (Delhi), non publié.
- (2015d): *Indonesia Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015e): *Italy Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015f): *United States Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015g): *Uruguay Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015h): *Zambia Case Study: New initiatives, organization forms and sources of power for articulating (collective) labour interests in the domestic work sector*. Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail, Département des conditions de travail et de l'égalité-WORKQUALITY (Genève), non publié.
- (2015i): *Comparative Study of ILO Convention No. 189 and national law and institutional framework in Zambia*. Bureau de pays de l'OIT pour la Zambie (Zambie), non publié.
- Boris, E.; Nadasen, P. 2008. "DOMESTIC WORKERS ORGANIZE!", dans *WorkingUSA*, vol. 11, pp. 413–437.
- Castagone, E.; E. Salis, E.; and Premazzi, V. 2013. *Promoting Integration for Migrant Domestic Workers*. Cahier des migrations internationales n° 115 (Genève, BIT).
- Das Gupta, M. 2006. *Unruly immigrants: rights, activism, and transnational South Asian politics in the United States*. Durham, Presses de l'Université de Duke.
- Fédération des employeurs de Zambie. 2015. *Code of Conduct for Employers of Domestic Workers*. (Lusaka, Zambie) [Disponible à (uniquement en anglais): http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_164522.pdf, consulté le 29 juillet 2015].
- Fine, J. 2006. *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*.

- Goldberg, H. 2014. *Our Day Has Finally Come: Domestic Worker Organizing in New York City*. Thèse doctorale, Département d'anthropologie culturelle, Centre des hautes études de l'Université de la ville de New-York (New York, NY).
- Goldsmith, M. 2013. *Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay*. Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation (WIEGO)
- HKCTU. 2015. *HKCTU's Training and Job Placement Service for Domestic Workers in Hong Kong: A Report by Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU) and the Hong Kong Domestic Workers' General Union (DWGU)*. (Hong Kong, HKCTU et DWGU, non publié).
- Hobden, C. 2010. *Winning Fair Labour Standards for Domestic Workers: Lessons Learned from the Campaign for a Domestic Worker Bill of Rights in New York*. Réseau mondial de recherches syndicales (GURN), Document de travail n° 14. (Genève, BIT).
- (2012): *The National Domestic Workers Alliance: A Case Study* (non publié)
- (2012): *Domestic Workers Netherlands and the FNV: A Case Study* (non publié)
- ; Schwenken, H. 2015. *Domestic worker organizing models and strategies: a comparative study* (non publié).
- Hondagneu-Sotelo, P. 2001. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Presses de l'Université de Californie: Berkeley.
- Hong, N.S. 2010. "Labour Law in Hong Kong" (Pays-Bas, Kluwer Law International).
- Mather, C. 2005. *Sortir de l'ombre: organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe: le rôle des syndicats* (Bruxelles, Confédération européenne des syndicats). [Disponible à: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Rapport_domestic_workers.pdf, consulté le 29 juillet 2015]
- Ramos-Carbone, E. 2012. *The Hong Kong Federation of Asia Domestic Workers Unions – FADWU: A Case Study* (non publié).
- Sachs, B. 2007. "Labor Law Renewal," dans *Harvard Law & Policy Review*, vol. 1, pp. 375-400.
- Syndicat international des employés des services d'entretien, section locale 530. 2013. *Overview of Homecare Collective Bargaining*. [Disponible à: <http://www.seiu503.org/2013/12/overview-of-homecare-collective-bargaining/>, consulté le 29 juillet 2015].

Claire Hobden (Spécialite des conditions de travail, travail domestique) a écrit cette Note d'Information. Cette Note a été écrite sur la base de recherches conduites par Harmony Goldberg et Samuel Grumiau pour l'OIT. Remerciements spéciaux à Philippe Marcadent, Amelita King Dejardin, Susan Hayter, Edlira Xhafa, Valerio De Stefano, Victor Hugo Ricco et Marlene Seiffarth pour leurs conseils et commentaires.

La série des notes d'information sur la politique relative au travail domestique vise à stimuler et éclairer les débats sur la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques. Elle fournit des informations sur les conditions d'emploi dans le travail domestique, expose des questions de politique générale et différents points de vue sur ces questions, ainsi que diverses approches pour les résoudre dans le monde entier.

Service des marchés
du travail inclusifs,
des relations professionnelles
et des conditions de travail
(INWORK)

Bureau International
du travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
inwork@ilo.org
www.ilo.org/domesticworkers