

---

**APPEL À  
CONTRIBUTIONS**

*Résolution 54/6 Du Conseil Des Droits  
Humains Sur*

# LA CENTRALITÉ DES SOINS ET DU SOUTIEN

*Du Point De Vue Des Droits Humains*

Avril 2024

Maria Elena Valenzuela

**SOUSSION  
ÉCRITE**



Fédération Internationale  
des Travailleurs Domestiques

# Index

---

**01**

**PG 04**

**Les travailleurs domestiques et l'économie des soins**

**02**

**PG 05**

**Droits humains et droits du travail des TD**

**03**

**PG 10**

**Droit des TDs aux soins auto-administrés**

**04**

**PG 11**

**Politiques et services relatifs au droit aux soins des TDs**

**05**

**PG 11**

**Évoluer vers un travail décent pour les TDs**

**06**

**PG 17**

**Le droit d'être  
entendu et re-  
présenté**

**07**

**PG 18**

**Réflexions  
finales**

**08**

**PG 20**

**Abrévia-  
tions**

**09**

**PG 22**

**Références**

# 1. Les travailleurs domestiques et l'économie des soins:

**Les travailleurs domestiques (TD) travaillent dans ou pour un ménage sur une base professionnelle et jouent un rôle essentiel dans la fourniture de soins.** Ils fournissent des services et des biens socialement nécessaires à l'entretien des ménages et au bien-être des familles, le plus souvent sous la forme d'activités de soins directes (soins personnels en face à face) ou indirectes (y compris des tâches telles que la cuisine, le nettoyage et d'autres travaux qui assurent un environnement de vie sain et sûr). Des millions de tels travailleurs jouent un rôle central dans la prise en charge des besoins de soins des ménages.

**La pandémie mondiale de COVID-19 a mis en évidence la contribution des TD au fonctionnement des ménages et des marchés du travail.** Ils ont joué un rôle crucial dans l'assurance la santé, de la sécurité des familles et des ménages pour lesquels ils travaillent, du nettoyage de base aux soins personnels pour les enfants, les malades et les personnes âgées. La pandémie a aggravé les inégalités préexistantes entre les sexes, les confinements intermittents ayant aggravé le fardeau du travail de soins et ont eu un impact néfaste sur le secteur du travail domestique, qui n'était en grande partie pas considéré comme travail essentiel. Elle a mis en évidence le fait que les travailleurs domestiques demeurent parmi les groupes de travailleurs les plus vulnérables.

L'évolution des structures démographiques et sociales dans le monde entier signifie qu'il existe un besoin urgent qui nécessite une infrastructure de soins adaptable et complète pour répondre aux besoins de soins divers et changeants. Les besoins de soins ont augmenté et la disponibilité du travail non rémunéré pour répondre aux besoins de soins à domicile a diminué et il y a toujours un manque de services publics de soins de qualité. D'importants besoins de soins non satisfaits et le vieillissement de la population créent une crise des soins. Il y a une demande croissante de travail domestique (soins rémunérés) qui devrait mener à un changement dans la façon dont les sociétés et les économies traitent les travailleurs domestiques, en les reconnaissant en tant que travailleurs et en leur accordant les mêmes droits et protections que tout autre travailleur (OIT, 2022, 2023b ; Shah & Bhattacharya, 2024).

**Malgré la contribution pertinente des travailleurs domestiques à l'économie des soins** (25 % des travailleurs de soins dans le monde sont des travailleurs domestiques. OIT, 2024), les sociétés continuent d'accorder une faible valeur sociale et économique au travail domestique ; il est souvent considéré comme non qualifié et une extension du travail de soins non rémunéré des femmes. Par rapport à la plupart des autres travailleurs salariés, les TD ont tendance à avoir des salai-

res plus bas, moins d'avantages sociaux et moins de protections juridiques ou sociales. Très peu de TD possèdent des contrats de travail. Ils n'ont généralement pas de congé de maternité, de soins de santé ou de pension (WIEGO, s.d.). Les politiques et les programmes de migration temporaire conduisent à une suppression structurelle des droits du travail des travailleurs domestiques. La sous-évaluation et la sous-reconnaissance des TD doivent changer pour refléter leur rôle inestimable dans le soutien des ménages, des économies et des so-

ciétés et leur permettre de jouir de leurs droits humains.

**Les TD devraient être reconnus en tant que travailleurs de la santé et inclus en tant que prestataires de soins dans les politiques nationales de soins, les lois du travail et les systèmes de sécurité sociale.** Ceci peut contribuer à assurer un approvisionnement suffisant de travailleurs domestiques qualifiés pour répondre aux besoins de soins de l'avenir, tout en assurant un travail décent pour les travailleurs domestiques.

“ La sous-évaluation et la sous-reconnaissance des TD doivent changer pour refléter leur rôle inestimable dans le soutien des ménages, des économies et des sociétés et leur permettre de jouir de leurs droits humains.

## 2. Droits humains et droits du travail des travailleurs domestiques:

**Bien qu'aucun des instruments internationaux des droits humains ou des organes des Nations Unies (ONU) ne soit exclusivement consacré au travail domestique,** ils contiennent tous des dispositions générales de non-discrimination, ainsi que d'autres droits liés au travail. Ces organes sont de plus en

plus conscients de la vulnérabilité des TD et des obstacles uniques à la pleine jouissance de leurs droits humains fondamentaux.

**Il y a 75,6 millions de travailleurs domestiques âgés de 15 ans et plus dans le monde (OIT, 2021d).** Ce secteur est particu-

lièrement important dans les régions en développement : l'Asie est le premier employeur de TD, suivie de l'Amérique latine et des Caraïbes et de l'Afrique. Dans les pays d'Asie-Pacifique et d'Europe de l'Est, une grande partie de leur population féminine part travailler comme domestiques à l'étranger. Malgré la nature mondiale du travail domestique, il présente des caractéristiques différentes dans chaque contexte national et régional. Les travailleurs domestiques sont une main-d'œuvre croissante mais surtout invisible en Europe, et ils sont extrêmement vulnérables à l'exploitation caractérisée. En Amérique latine, de nombreux TD sont des personnes d'ascendance africaine ou autochtones qui sont souvent confrontées à de multiples formes de discrimination. En Afrique et dans les Caraïbes, le travail domestique a été affecté par le colonialisme et la pauvreté, l'inégalité raciale et les systèmes patriarcaux. La majorité des TD dans les États arabes et en Asie du Sud-Est sont des migrants, dont beaucoup sont confrontés à différentes formes de difficultés. Dans la plupart des pays arabes, bien qu'ils vien-

nent en tant que travailleurs, les TD migrants (TDM) sont exemptés de la protection du travail et enfermés dans un système assimilé à « l'esclavage moderne » grâce à une modalité de parrainage appelée Kafala (ReliefWeb, 2021).

## Exclusion légale :

**Les travailleurs domestiques sont confrontés à des niveaux élevés de discrimination légale: 36,1% des travailleurs domestiques sont totalement exclus de la législation nationale du travail** (en particulier dans les États arabes -94%- , en Asie et dans le Pacifique -61,5%- et en Afrique -37%- ) En revanche, les travailleurs domestiques dans les Amériques et en Europe et en Asie centrale sont presque tous couverts par la plupart des domaines politiques, et dans la plupart des cas dans des conditions qui ne sont pas moins favorables que celles prévues pour les travailleurs en général (OIT, 2021d, 2023b). Dans le monde, 50,1 % des TD n'ont aucun droit légal à **la sécurité sociale**. La situation est particulièrement difficile dans les États arabes, où seulement 3,8 % sont couverts par au moins une branche sociale, suivis de l'Asie et du Pacifique (27,9 %). Près de la moitié des TD restent exclus des dispositions spécifiques limitant **la durée hebdomadaire normale du travail** (48,9 %). 71 % des TD en Asie et dans le Pacifique sont confrontés à cette situation ; 66 % dans les pays arabes et 40 % en Afrique. Près de la moitié (46 %) n'ont pas légalement droit à **un salaire minimum**:

**Dans le monde, 50,1 %  
des TD n'ont aucun droit  
légal à la sécurité sociale.**

80 % dans les États arabes, 64 % en Asie et dans le Pacifique, 41 % en Afrique. Dans certains pays - tels que le Bangladesh, le Cambodge, la Malaisie, la Thaïlande - les travailleurs domestiques et les ménages employeurs échappent parfois au champ d'application des lois sur la liberté syndicale et la négociation collective en raison de la définition des travailleurs, des lieux de travail ou même des employeurs. Dans certains cas, les TD sont exclus du droit à la liberté d'association et à la négociation collective (OIT, 2023a, 2023b)<sup>1</sup>.

## Exclus par la pratique :

**Au-delà des exclusions légales, de multiples obstacles empêchent la mise en œuvre de la loi et sa conformité.** Seuls quelques TD bénéficient de droits et d'une protection dans la pratique : 81,2 % des TD (61,4 millions) demeurent dans **l'emploi informel**. L'extension de la couverture effective a pris beaucoup de retard par rapport à la couverture légale : 34 % des travailleurs salariés du secteur informel sont effectivement couverts par les lois existantes sur le travail et la sécurité sociale, mais sont néanmoins toujours considérés comme employés dans le secteur informel en raison de lacunes dans la mise en œuvre. Les obstacles supplémentaires à l'accès au travail et à la protection sociale comprennent les obstacles administratifs ; les capacités contributives limitées ; le manque d'application et le faible respect des lois

sur le travail et la sécurité sociale ; le manque d'information et de sensibilisation ; et la représentation limitée des travailleurs domestiques (OIT2021d, 2024)

**Au-delà des contestations judiciaires, les TD sont confrontés à des obstacles pratiques à leurs droits de voix et de représentation.** Ils sont dispersés dans des ménages individuels, avec des relations de travail individuelles, un défi pour former des collectifs aux intérêts communs. Les TD ont également un temps libre limité et craignent souvent de perdre leur emploi s'ils se joignent un syndicat (OIT 2015a). Ils sont également confrontés à des défis en raison de ressources limitées et du renforcement des capacités. Dans certains pays, les procédures requises pour être officiellement enregistré en tant que syndicats reconnus ne leur sont souvent pas adaptées. Lorsqu'il n'y a pas de groupe formel d'employeurs de TD, il devient également impossible de s'engager en négociation collective (OIT, 2023b).

## Compétences non reconnues :

**Malgré l'exécution d'une vaste gamme de tâches qualifiées au foyer, le travail domestique est souvent considéré comme travail « non qualifié » que les gens, principalement des femmes, sont naturellement nées en sachant comment faire, un récit pratique pour justifier le sous-paiement et le manque de conditions de**

---

<sup>1</sup> En Malaisie, les TD migrants ne peuvent pas former leurs propres syndicats ni occuper de fonctions syndicales. Ils ne peuvent adhérer qu'à des syndicats formés par des locaux. En Thaïlande et au Vietnam, seuls les ressortissants peuvent former des syndicats.

**travail décentes.** Le travail domestique existe dans un espace entre un service qui était « traditionnellement » non rémunéré et le secteur des soins en plein essor qui – plus particulièrement en période post-COVID - est considéré comme essentiel. Dans cette zone grise, les compétences nécessaires pour effectuer le travail domestique, y compris fournir des soins à domicile, sont souvent niées et presque toujours sous-évaluées. Une étude menée par l'OIT a comparé les tâches effectuées par les travailleurs domestiques à domicile à la Classification internationale type des professions (CITP) et a révélé que presque tous les travailleurs domestiques travaillent à un niveau de compétence moyen, bien supérieur à celui des « non qualifiés ». (Phnom Penh Post, 2023)

## **Travail domestique des enfants :**

**7,1 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans sont engagés dans le travail domestique des enfants.** Ceci comprend 4,1 millions d'enfants âgés de 5 à 11 ans, 1,1 million d'enfants âgés de 12 à 14 ans et 2,0 millions d'enfants âgés de 15 à 17 ans. Ils sont très vulnérables aux abus physiques, sexuels, psychologiques ou autres formes d'abus, de harcèlement et de violence (OIT, 2021d).

## **Travail forcé :**

**Le travail domestique est l'un des cinq secteurs représentant la majorité du travail forcé total des adultes, et l'un des principaux secteurs où l'on trouve des enfants soumis au travail forcé** (OIT, Walk Free et OIM 2022). La part des migrants dans le groupe de personnes soumises au travail forcé est beaucoup plus élevée que la part des migrants dans la population active globale. Les travailleurs domestiques migrants sont plus enclins au travail forcé<sup>2</sup>. Les femmes soumises au travail forcé sont beaucoup plus susceptibles que leurs homologues masculins à travailler en tant que domestiques et d'être contraintes par le non-paiement des salaires et l'abus de vulnérabilité. Les indicateurs de caractère involontaire comprennent le fait de ne pas être en mesure de quitter votre emploi, d'avoir à demeurer au travail plus longtemps que prévu et, entre autres, d'être obligé de travailler des heures supplémentaires sans rémunération (OIT, 2023a).

 Le travail domestique est l'un des cinq secteurs représentant la majorité du travail forcé total des adultes.

---

<sup>2</sup> Selon la méthodologie de l'OIT, le travail forcé est constaté lorsqu'il existe des indicateurs à la fois que le travail est involontaire et que le travailleur est sous la menace d'une sanction.

## **Violence au travail:**

**Les types de violence et de harcèlement les plus courants subis par les TD sur leur lieu de travail comprennent la violence économique, la violence psychologique, la violence physique et sexuelle, la violence verbale et le manque d'accès à une nourriture appropriée.** D'autres types de violence moins fréquents mais alarmants sont l'intimidation, la coercion, les violations de vie privée et la retenue sur le salaire. Certaines travailleuses domestiques sont confrontées à de multiples formes de violence : maltraitance physique, intimidation, menaces, intimidation, agression sexuelle, harcèlement, nourriture de mauvaise qualité et le manque d'intimité. Des cas graves de violence, y compris des meurtres, ont été documentés (FITD 2019, 2020a, 2020b, 2023).

## **Discrimination multiple:**

**Certaines catégories de TD sont confrontées à de plus grands désavantages.** Les travailleurs domestiques résidents connaissent plus d'isolement, moins d'intimité et une mobilité plus limitée, travaillent plus longtemps et reçoivent une plus grande part des paiements en nature (tels que les repas et l'hébergement). Les conditions de vie y sont souvent mauvaises. Ils sont également plus vulnérables aux abus physiques/sexuels de la part des employeurs que les travailleurs domestiques. De nombreux TQ font face à de multiples formes de discrimination en raison

de leur sexe, de leur race, de leur origine ethnique, de leur classe et d'autres caractéristiques individuelles qui «se recourent» et se chevauchent.

## **Migration:**

**En raison du manque d'opportunités économiques et d'emplois décentes, de nombreuses femmes des pays à faible revenu migrent vers les pays à revenu élevé pour le travail domestique :** 80 % des travailleurs domestiques migrants sont déployés dans des pays à revenu élevé. Dans les États arabes, 83 % des TD sont des migrants. En Amérique du Nord, les migrants représentent 71 % des TD et en Europe 55 % (OIT, 2015b). Leur travail à l'étranger permet aux travailleurs domestiques migrants de subvenir aux besoins de leur famille, mais le processus de migration manque souvent de conditions de base pour assurer une migration sûre et le respect des droits humains des travailleurs domestiques migrants. Beaucoup d'entre eux sont confrontés à diverses difficultés, telles que la tromperie des recruteurs, de longues heures de travail avec peu de repos, des abus physiques, émotionnels et sexuels, un sous-paiement ou un non-paiement de salaire, des problèmes de santé, etc. Ils sont confrontés à un cautionnement de dette vu les frais excessifs des agences de placement, de la restriction de circulation, de la restriction aux employeurs de transfert (IDWF, 2020b). Dans certains pays, les politiques migratoires constituent un obstacle supplémentaire à l'accès des

travailleurs migrants aux droits du travail et à la protection sociale, en stratifiant l'accès à certaines protections pour les migrants en fonction de leur parcours migratoire, ou en excluant les travailleurs migrants – en particulier ceux en situation irrégulière – des lois et des politiques. Dans la plupart des pays arabes, bien qu'ils viennent en tant que travailleurs, les travailleurs migrants sont exemptés de la protection du travail et enfermés dans un système qui a été assimilé à « l'esclavage moderne » grâce à une modalité de parrainage appe-

lée kafala. Il accorde aux employeurs un contrôle presque total sur la vie de ces travailleurs et assure une dépendance des TD à l'égard de leurs employeurs. Dans certains cas, les conditions de travail et les droits du travail des travailleurs migrants ne sont pas réglementés par les lois nationales du pays de destination, mais plutôt par des accords bilatéraux et des mémorandums d'accord entre les pays d'origine et de destination, ce qui entraîne souvent des niveaux de protection discriminatoires.



Des déficits importants de travail décent dans les domaines du temps de travail, des salaires et de la sécurité sociale entraînent une mauvaise santé et empêchent les travailleurs domestiques de jouir du droit aux soins personnels.

### 3. Droit des travailleurs domestiques aux soins auto-administrés:

**Des déficits importants de travail décent dans les domaines du temps de travail, des salaires et de la sécurité sociale entraînent une mauvaise santé et empêchent les travailleurs domestiques de jouir du droit aux soins person-**

**nels.** À l'échelle mondiale, 37 % des TD ont des heures de travail extrêmement longues (49 ou plus par semaine). Dans les États arabes, 75 % travaillent plus de 49 heures (42 % plus de 60 heures) et en Asie et dans le Pacifique, 50

% des TD ont des heures de travail extrêmement longues. Dans le monde entier, les TD gagnent 56,4 % du salaire mensuel moyen des autres employés. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est élevé : les TD féminins gagnent 24 % de moins que leurs homologues masculins. Alors que les TD femmes gagnent que la moitié du salaire mensuel moyen

de tous les autres employés, les TD hommes gagnent 67,3 % du salaire mensuel moyen des autres employés. En Afrique, les femmes TD gagnent 25 % du salaire mensuel moyen des autres employés. Pour cette raison, les femmes handicapées prédominent parmi les plus pauvres, conséquence de la discrimination à l'égard des femmes et de l'inégalité entre les sexes.

## 4. Politiques et services relatifs au droit des travailleurs domestiques

**En tant que travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs domestiques devraient bénéficier d'un accès effectif aux prestations et mesures de protection sociale.** Ils n'ont cependant pas souvent accès aux droits et aux services de soins pour eux-mêmes et leurs familles.

### Protection de la maternité:

**En droit, une grande partie des femmes TD sont exclues des dispositions relatives au congé de maternité (46,5 %) et des droits aux prestations en espèces de maternité (47,6 %), et encore plus sont exclues dans la pratique en raison de leur statut informel.** Seuls 13,4 % des TD sont couverts par les prestations familiales, le taux de couverture le plus bas parmi les neuf prestations de sécurité socia-

le des régimes contributifs (OIT, 2024). Dans les États arabes, 100 % des femmes handicapées n'ont pas droit au congé de maternité et aux prestations de maternité en espèces. 68 % en Asie et dans le Pacifique et 32 % en Afrique. Dans les Caraïbes, moins de 8 % des travailleurs domestiques ont droit à un congé de maternité et à des prestations, car les employeurs ne cotisent pas au régime national d'assurance pour leurs travailleurs domestiques, même si la loi l'exige.

**Les TD n'ont souvent pas accès aux services de garde d'enfants.** C'est le résultat d'une lacune mondiale dans la fourniture d'un droit statutaire aux services de garde d'enfants, et même lorsque ce droit est légalement mandaté, la couverture effective est extrêmement limitée, en particulier pour les plus vulnérables – un groupe auquel de nombreux TD appartiennent (OIT, 2024).

“Las organizaciones de la sociedad civil han estado haciendo campaña por un manifiesto sobre los cuidados, exigiendo que los Estados recurran a los cuidados como un bien público y una responsabilidad social colectiva, en lugar de una responsabilidad “privada” del hogar que recae principalmente en las mujeres.

## 5. Évoluer vers un travail décent pour les travailleurs domestiques:

En 2011, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n ° 189), le premier instrument juridique international consacré au travail domestique. Dès lors, le statut des travailleurs domestiques rémunérés – leurs mauvaises conditions et la discrimination à laquelle ils sont confrontés dans différentes parties du monde – en est venu à être considéré comme un « problème mondial » dont la gouvernance est un défi qui dépasse les frontières nationales (Marchetti, 2018). Dans leur «Engagement de Buenos Aires» adopté en 2022, les États membres de la Commission

économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) ont convenu de « soutenir activement la participation des organisations de travailleurs domestiques rémunérés... à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques de soins »<sup>3</sup>. En 2021, le Forum des ONG de la Commission africaine a adopté une résolution spéciale qui traitait de la discrimination et du travail domestique en Afrique et recommandait que « toutes les mesures nécessaires » soient prises pour « supprimer les références aux serviteurs et autres termes désobligeants contre les travailleurs domestiques dans les lois, les politiques et les règlements (Centre de

---

<sup>3</sup> L'engagement de Buenos Aires a été adopté lors de la 15e session de la Conférence régionale sur les femmes en Amérique latine et dans les Caraïbes, organisée par la CEPALC, le Bureau régional d'ONU Femmes pour les Amériques et les Caraïbes et le gouvernement argentin, et s'est tenue à Buenos Aires du 7 au 11 novembre 2022.

solidarité, 2023). En 2021, les dirigeants de l'ASEAN ont adopté un cadre complet sur l'économie des soins, reconnaissant que le travail des soins englobe divers contextes et économies formelles et informelles, et que le travail rémunéré des soins comprend les services publics, les soins aux personnes âgées et le travail domestique (ASEAN, 2021). L'UE dispose de politiques et d'initiatives liées aux soins, en particulier dans le cadre de la politique sociale, de l'égalité des sexes et de l'emploi. Ces politiques visent à promouvoir des services de soins accessibles, abordables et de haute qualité, à résoudre les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à soutenir les soignants, y compris les soignants informels. Les organisations de la société civile ont fait campagne pour un manifeste Care, exigeant que les États considèrent les soins comme un bien public et une responsabilité sociale collective, plutôt que comme une responsabilité « privée » d'un ménage qui incombe principalement aux femmes. Aux États-Unis, le président Biden a publié plusieurs actions exécutives et les priorités politiques démontrent un engagement à élargir l'accès aux soins de santé, à soutenir les soignants et à relever les défis auxquels sont confrontés les individus et les familles pour accéder à des soins abordables. En 2023, le président Biden a annoncé un ensemble complet d'actions exécutives pour améliorer les soins

aux familles qui travaillent dur tout en soutenant les travailleurs sociaux et les aidants familiaux. Le [décret exécutif sur l'amélioration de l'accès aux soins de haute qualité et aux aidants naturels \(EO\)](#) comprend plus de 50 directives à presque toutes les agences au niveau du cabinet pour élargir l'accès à des soins abordables et de haute qualité et fournir un soutien aux soignants et aux aidants familiaux. Au moins 53 millions d'Américains servent en tant qu'aidants familiaux, dont plus de 5 millions s'occupent de membres du service ou d'anciens combattants, et beaucoup font face à des défis en raison du manque de soutien, de formation et de possibilités de repos.

**En mars 2024, 36 pays avaient ratifié la Convention 189 de l'OIT: 18 en Amérique latine et dans les Caraïbes, 11 en Europe, 6 en Afrique, 1 en Asie<sup>4</sup>.** Le fait que si peu

  
En mars 2024, 36  
pays avaient ratifié la  
Convention 189 de l'OIT:  
18 en Amérique latine et  
dans les Caraïbes, 11 en  
Europe, 6 en Afrique, 1  
en Asie.

---

<sup>4</sup> Ces pays sont les suivants : Amérique latine et Caraïbes: Argentine, Antigua-et-Barbuda, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, Équateur, Grenade, Guyana, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Uruguay ; Afrique: Guinée, Madagascar, Maurice, Namibie, Sierra Leone et Afrique du Sud; Europe: Allemagne, Belgique, Finlande, Irlande, Italie, Malte, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse; Asie: Philippines

de pays aient ratifié la convention des TD dans la plupart des régions reflète à quel point il est difficile de réformer le secteur.

**Des réformes juridiques ont été introduites dans la plupart de ces pays, afin de garantir que les travailleurs salariés bénéficient des mêmes droits que tout travailleur salarié :**

**En Amérique latine et dans les Caraïbes**, la plupart des pays qui ont ratifié la C189 ont procédé à des réformes réglementaires ou créé des lois spécifiques pour progresser vers l'élimination de la discrimination dans la réglementation. En Amérique latine, ceci inclut l'Argentine, la Bolivie, le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, l'Équateur, le Mexique, le Paraguay, le Pérou, l'Uruguay et le Venezuela. D'autres pays ont réformé les réglementations ou les réglemmentations en tenant compte des particularités du travail domestique pour assurer une couverture plus efficace (OIT, 2021a). Dans cette région, tous les TD bénéficient d'une protection juridique : dans la plupart des pays, les TD sont couverts par le salaire minimum, dans la moitié des cas, ils ont droit aux mêmes heures de travail et sont couverts par la sécurité sociale (au moins un). Dans les Caraïbes anglophones, alors que seulement 4 pays ont ratifié la C189, tous les pays sauf un<sup>5</sup> ont un cadre juridique qui reconnaît les travailleurs domestiques en tant que travailleurs, avec le droit au salaire minimum, aux congés payés et aux autres avantages sociaux des tra-

vailleurs en général. Cependant, la conformité est faible et l'informalité et l'exploitation des TD persistent.

**En Afrique, la plupart des pays qui ont ratifié la C189 ont un Code du travail** qui offre une certaine protection aux travailleurs, mais ne traite pas spécifiquement des circonstances uniques des travailleurs domestiques. L'Afrique du Sud, au contraire, dispose de plusieurs lois et règlements visant à protéger les travailleurs domestiques et à garantir leurs droits. La « loi sur les travailleurs domestiques » (loi n° 75 de 1977) a été modifiée par le « Conseil de négociation pour la détermination sectorielle des travailleurs domestiques » en 2002, l'un des efforts les plus importants pour protéger les travailleurs domestiques, en établissant des salaires minimums nationaux entre autres interventions législatives et le droit de s'organiser en syndicats. La loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (COIDA) en Afrique du Sud vise à indemniser les employés qui sont blessés, handicapés ou contractent des maladies au cours de leur emploi. Les TD ont été historiquement exclus de la couverture de COIDA jusqu'à ce qu'une modification soit apportée en 2021. La loi de 2021 portant modification de la COIDA a élargi la définition d'un « employé » en vertu de la COIDA pour y inclure les TD.

**Les Philippines sont le seul pays asiatique à avoir ratifié la C189** et à avoir une loi sur les travailleurs domestiques ou Batas Kasam-

---

<sup>5</sup> À Trinité-et-Tobago, les travailleurs domestiques ne sont pas définis comme des travailleurs et sont exclus des recours dont disposent les autres travailleurs en vertu des lois régissant les relations industrielles.

bahay (2013), qui comprend des protections autour des conditions d'emploi, telles que la période de repos, la santé et la sécurité au travail (SST), l'accès au salaire minimum et la protection contre les salaires impayés et le travail forcé, la protection sociale, etc. Actuellement, un plaidoyer est mené dans les unités gouvernementales locales ou les barangays, pour la mise en œuvre de ladite loi par l'enregistrement des travailleurs et la mise en place de bureaux d'enregistrement des travailleurs, le plaidoyer pour le salaire minimum, etc.

**Des conventions collectives ont été conclues dans plusieurs pays qui ont ratifié la Convention 189**, tels que la France, l'Italie et la Belgique, l'Uruguay, l'Argentine et la municipalité de Sao Paulo au Brésil.

**Certains pays ont (sans ratification de la C189 de l'OIT) introduit de nouvelles lois**, politiques ou programmes pour protéger les travailleurs domestiques et régler le secteur. Celles-ci comprennent :

- **En juillet 2021, dix États fédéraux des États-Unis ont adopté des déclarations de droits pour les TD** : New York, l'Illinois, l'Oregon, la Californie, le Nevada, le Connecticut, le Massachusetts, Hawaï, le Nouveau-Mexique et la Virginie. En outre, les villes de Seattle et de Philadelphie ont toutes deux adopté leur propre déclaration de droits.
- **L'Indonésie** a promulgué diverses lois et réglementations pour

protéger les travailleurs domestiques, communément appelées « Pekerja Rumah Tangga » (PRT) ou « Tenaga Kerja Wanita » (TKW). Parmi les principales protections juridiques, citons la loi n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) : elle fournit le cadre de base des droits et obligations en matière d'emploi en Indonésie. Bien qu'elle ne traite pas spécifiquement des TD, elle établit des normes générales du travail et des protections qui s'appliquent à tous les travailleurs. Règlement n° 19 de 2012 du ministre de la Main-d'œuvre (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012) : Celui-ci traite spécifiquement de l'emploi des travailleu-

**Tous les TD bénéficient d'une protection juridique** : dans la plupart des pays, les TD sont couverts par le salaire minimum, dans la moitié des cas, ils ont droit aux mêmes heures de travail et sont couverts par la sécurité sociale (au moins un).

rs domestiques. Il décrit divers droits et obligations pour les employeurs et les TD, y compris le salaire minimum, les heures de travail, les périodes de repos, les congés annuels et la sécurité sociale. Loi n ° 39 de 2004 sur le placement et la protection des travailleurs indonésiens à l'étranger (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri) : Elle réglemente le placement et la protection des travailleurs migrants indonésiens, y compris les travailleurs domestiques. Il vise à protéger les droits et le bien-être des travailleurs indonésiens employés à l'étranger.

- **La Malaisie** a inclus en 2021 toutes les TD, y compris les TD migrants dans la SOCSO, le régime national de sécurité sociale pour les travailleurs informels.
- **Le Népal** inclut les travailleurs domestiques en vertu de la loi de 2017 sur le travail (2074)
- **Corée du Sud** : La « Loi sur l'amélioration de l'emploi des travailleurs domestiques », entrée en vigueur en juillet 2022, couvre

les travailleurs domestiques directement embauchés par des intermédiaires (et non par des personnes individuellement embauchées).

- **La Barbade** a présenté la loi sur les droits en matière d'emploi (2012), qui prévoit des protections générales pour les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, en ce qui concerne les conditions d'emploi, le licenciement et d'autres questions liées à l'emploi.
- **Les Émirats arabes unis (EAU)** ont mis en œuvre la loi sur les TD (loi fédérale n ° 10 de 2017), qui prévoit des protections juridiques pour les TD, y compris des dispositions sur les contrats de travail, les heures de travail, les périodes de repos, les salaires et les mécanismes de règlement des différends.
- **Le Koweït** a promulgué la loi sur le travail domestique (loi n ° 68 de 2015), qui régit les relations de travail entre les travailleurs domestiques et les employeurs. Cette loi couvre divers aspects, notamment les procédures de recrutement, les conditions de tra-

Malgré ces avancées juridiques, défis à relever demeurent afin de mettre pleinement en œuvre la loi et sensibiliser les travailleurs domestiques et les employeurs à leurs droits et obligations.

- vail, les salaires et les mécanismes de règlement des différends.
- **La Tunisie** a promulgué la loi n ° 2021-37, relative au travail domestique, qui comprend la formalisation de l'emploi, les conditions minimales de travail, les salaires et la sécurité sociale, la protection contre les abus et l'exploitation. Cependant, la loi n'est toujours pas mise en œuvre et ne couvre pas les TD migrants.
  - **Maroc** : La loi n ° 19-12, entrée en vigueur en octobre 2018, fixe l'âge minimum du travail domestique à 18 ans, établit les droits au repos et définit les contrats et les salaires minimums.
  - **Au Kenya**, la loi sur l'emploi de 2007 définit les normes minimales et les conditions d'emploi pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques. Certaines dispositions de la loi sur l'emploi sont pertinentes pour les travailleurs salariés (contrats de travail, salaire minimum, heures de travail et périodes de repos, procédures de cessation d'emploi). Le Règlement sur l'emploi (TD), 2015 fournit des protections supplémentaires pour les TD, telles que l'enregistrement, les règlements sur les

conditions de travail, les périodes de repos, les procédures de réclamation. La politique nationale sur le travail domestique de 2020 définit des stratégies pour promouvoir le travail décent pour les travailleurs domestiques, améliorer leurs conditions de travail et renforcer leurs droits sociaux et économiques.

**Malgré ces avancées juridiques, défis à relever demeurent afin de mettre pleinement en œuvre la loi et sensibiliser les travailleurs domestiques et les employeurs à leurs droits et obligations.**

La FITD représente plus d'un demi-million de TW par le biais de 88 affiliés dans 68 pays à travers le monde. La FITD est le résultat de la mobilisation à long terme des TD pour leurs droits.

## 6. Le droit d'être entendu et représenté.

La fondation de la FITD à Montevideo en 2013 (FITD, 2022) a révélé l'expansion mondiale du mou-

vement des DW, construit sur de nouvelles connexions entre les organisations nationales et régiona-

les existantes composées (exclusivement) de TD. La FITD représente plus d'un demi-million de TW par le biais de 88 affiliés dans 68 pays à travers le monde. La FITD est le résultat de la mobilisation à long terme des TD pour leurs droits.

**Les TD ont une longue tradition d'organisation syndicale et d'action collective.** Au Chili, ils ont formé leur premier groupe au début du XXe siècle, au Brésil dans les années 1930, en Uruguay dans les années 1950 et en Afrique du Sud dans les années 1960. En Amérique latine, il existe une organisation régionale établie de longue date, la [Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar](#) (Confédération latino-américaine et caribéenne des travailleurs domestiques) fondée en 1988 avec des organisations membres dans 13 pays. L'Africa DWs Network (ADWN) a été fondée au Cap, en Afrique du Sud, le 16 juin 2013. Les représentants de TD de 17 organisations, représentant un total de 95 572 travailleurs dans 28 pays africains, se sont réunis pour approuver le nouveau réseau.

Des conventions collectives ont été conclues dans certains pays, tels que la France, l'Italie et la Belgique, l'Uruguay, l'Argentine et la municipalité de Sao Paulo au Brésil.

**La création d'une fédération mondiale des travailleurs domestiques est un signe de la force croissante du mouvement et un moment clé pour évaluer les progrès des travailleurs longtemps exclus des protections de base du travail.** La FITD a joué un rôle essentiel dans le renforcement des capacités des organisations naissantes de TD dans le monde entier. Ceci a inclût la création de nouveaux syndicats de travailleurs domestiques dans plusieurs pays.

**Pourtant, dans certains pays, ils ne sont pas autorisés à s'organiser ou à adhérer à des syndicats<sup>6</sup>.** Même là où ils ont le droit légal de s'organiser, ce n'est pas facile car ils sont isolés et vulnérables. La nature de la relation travailleur-employeur et l'absence de contrepartie (organisation patronale) rendent difficile la négociation de conventions collectives avec leurs employeurs.

---

<sup>6</sup> En Thaïlande, les travailleurs domestiques n'ont pas le droit légal de former ou d'adhérer à un syndicat, de négocier collectivement ou de participer à une grève. En 2018, le ministère du Travail a publié un règlement permettant aux TD de former un « groupe » ou une « association » dans le but de promouvoir leurs intérêts et de protéger leurs droits. Bien que ces groupes ne soient pas reconnus comme des syndicats et n'aient pas le droit de s'engager dans des négociations collectives ou des grèves, ils servent de plate-forme pour l'organisation et la défense des droits des travailleurs domestiques. Plusieurs organisations non gouvernementales (ONG) et groupes de défense des droits des travailleurs fournissent un soutien et un plaidoyer pour les droits des travailleurs domestiques. Dans la plupart des pays arabes (en particulier le Conseil de coopération du Golfe (CCG)), les travailleurs domestiques, en particulier les travailleurs migrants, rencontrent des difficultés pour s'organiser ou adhérer à des syndicats en raison de la législation du travail restrictive et des systèmes de parrainage. Ils sont confrontés à des obstacles juridiques et pratiques à l'organisation ou à l'adhésion à des syndicats. Le système de parrainage de la kafala place un contrôle important sur les TD entre les mains de leurs employeurs, ce qui rend difficile pour eux de faire valoir leurs droits ou de s'engager dans une action collective.

## 7. Réflexions finales

- **Le travail domestique est un travail de soins et joue un rôle crucial dans la reproduction et la subsistance de la vie**, établissant ainsi les conditions préalables et les bases du fonctionnement des économies et des sociétés nationales.
- **Les soins doivent être considérés comme un droit humain**, le droit aux soins personnels, le droit de recevoir et de fournir des soins doivent être faits dans des conditions qui maintiennent des conditions de travail décentes afin que les prestataires et les bénéficiaires de soins puissent pleinement réaliser ce droit.
- **Le travail domestique a acquis une reconnaissance sociale** et une protection juridique au fil des décennies grâce à la lutte pour les droits et la reconnaissance des travailleurs domestiques dans le monde entier depuis le début du 20<sup>e</sup> siècle.
- **Pourtant, aujourd'hui, les travailleurs domestiques** ne sont pas pleinement reconnus ni protégés en matière d'égalité de conditions par rapport aux travailleurs d'autres professions.
- **Les régions et les pays qui ont pu faire progresser** et garantir les droits du travail et les protections sociales sont ceux où la liberté d'association est autorisée en droit et en pratique. Les espaces de dialogue social institu-

“Le travail domestique est un travail de soins et joue un rôle crucial dans la reproduction et la subsistance de la vie, établissant ainsi les conditions préalables et les bases du fonctionnement des économies et des sociétés nationales.

tionnalisés entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement sont essentiels pour faire progresser les droits et les protections.

- **Au nom des 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde**, la FITD remercie le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme d'avoir eu l'occasion d'offrir des informations, des faits et des réflexions pour aider le Haut-Commissariat dans l'espoir que le HCDH contribuera à l'élaboration de normes en la matière.
- **Nous sommes confiants dans le travail important que le HCDH peut faire** pour développer davantage cette ligne et restons prêts à s'engager et à fournir davantage de contributions sur cette question.

## 8. Abréviations

<b>ADWN</b>	Réseau Africain des Travailleurs Domestiques (Africa Domestic Workers Network)
<b>ASEAN</b>	Association des nations de l'Asie du Sud-Est (Association of Southeast Asian Nations)
<b>BLA</b>	Accords bilatéraux (Bilateral Agreements)
<b>CEPAL</b>	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (ECLAC – Economic Commission for Latin America and the Caribbean)
<b>CITP</b>	Classification internationale type des professions (ISCO – International Standard Classification of Occupations)
<b>COIDA</b>	Loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act)
<b>CONLACTRAHO</b>	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Confédération latino-américaine et caribéenne des travailleurs domestiques)
<b>EAU</b>	Émirats Arabes Unis (UAE – United Arab Emirates)
<b>EFFAT</b>	Fédération européenne des travailleurs des secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions )
<b>EO</b>	Décret (Executive Order)
<b>FITD</b>	Fédération internationale des travailleurs domestiques (IDWF – International Domestic Workers Federation)

<b>GCC</b>	Conseil de coopération du Golfe (Gulf Cooperation Council)
<b>MOUs</b>	Protocoles d'accord (Memorandums of Understanding)
<b>OHCHR</b>	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits humains (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights)
<b>OIM</b>	Organisation internationale pour les migrations (IOM – International Organization for Migration)
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail (ILO – International Labour Organization)
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale (NGO – Non-government Organization)
<b>ONU</b>	Organisation des Nations unies (UN – United Nations)
<b>PRT</b>	Pekerja Rumah Tangga
<b>SOCSSO</b>	Organisation de la sécurité sociale
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail (OSH – Occupational Health and Safety)
<b>TD</b>	Travailleurs domestiques (DW)
<b>TDM</b>	Travailleurs domestiques migrants
<b>TKW</b>	Tenaga Kerja Wanita
<b>UE</b>	Union européenne
<b>VBG</b>	Violence Basée sur le Genre
<b>WIEGO</b>	Femmes dans l'Emploi Informel : Globalisation et Organisation (Women in Informal Employment Organizing and Globalizing)

## 9. Références

- ASEAN. (2021). *ASEAN Comprehensive Framework on Care Economy*. <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/10/8.-Final-ASEAN-Comprehensive-Framework-on-Care-Economy.-20-Oct-2021.pdf>
- CONLACTRAHO. (2021, September 27). CONLACTRAHO. <https://conlactraho.org/>
- EFFAT. (2021, June). *Domestic Workers in Europe: Getting the recognition Recognition they Deserve* . <https://effat.org/wp-content/uploads/2021/06/EFFAT-Domestic-Workers-in-Europe-June-2021-PRINT-high-res.pdf>
- IDWF. (2018a, January). *REPORT ON IDWF SURVEY ON GENDER-BASED VIOLENCE AGAINST DOMESTIC WORKERS, Asia* . IDWFED. [https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/report\\_on\\_idwf\\_survey\\_on\\_gender\\_based\\_violence\\_against\\_domestic\\_workers\\_asia\\_en.pdf](https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/report_on_idwf_survey_on_gender_based_violence_against_domestic_workers_asia_en.pdf)
- IDWF. (2018b, June). *Platform of Demands: Violence and harassment against women and men in the world of work*. IDWFED. [https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/international\\_labour\\_conference\\_107th\\_session\\_en.pdf](https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/international_labour_conference_107th_session_en.pdf)
- IDWF. (2019, April). *Gender-Based Violence in Paid Domestic Work in Latin America and the Caribbean: Experiences, Voices, Actions and Recommendations of Workers' Organizations to Eliminate It* . IDWFED. [https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/gender\\_based\\_violence\\_in\\_paid\\_domestic\\_work\\_in\\_latin\\_america\\_and\\_the\\_caribbean.pdf](https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/gender_based_violence_in_paid_domestic_work_in_latin_america_and_the_caribbean.pdf)
- IDWF. (2020a). *A job at any cost: Experiences of african women migrant domestic workers in the Middle East*. IDWFED. [https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/experiences\\_of\\_african\\_migrant\\_domestic\\_workers\\_in\\_the\\_middle\\_east\\_en.pdf](https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/experiences_of_african_migrant_domestic_workers_in_the_middle_east_en.pdf)
- IDWF. (2020b, April). *Gender-based violence and harassment against Domestic Workers : case stories from Asia*. IDWFED. [https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/gender\\_based\\_violence\\_and\\_harassment\\_against\\_domestic\\_workers\\_en.pdf](https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/gender_based_violence_and_harassment_against_domestic_workers_en.pdf)
- IDWF. (2022). *About Us*. <https://idwfed.org/about-us/>
- IDWF. (2023, March). *Nothing but Strength: Domestic Workers Organize against Gender-Based Violence*. IDWFED. <https://idwfed.org/wp-content/uploads/2023/03/EN-IDWF-GBV-Report-Nothing-but-strength-screen.pdf>
- ILO, Walk Free, & IOM. (2022, September). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---ipec/documents/publication/wcms\\_854795.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854795.pdf)
- ILO. (2015a). *Domestic workers organize – but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_345704.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_345704.pdf)
- ILO. (2015b). *Migrant Domestic Workers Across the World: global and regional estimates*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms\\_490162.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/briefingnote/wcms_490162.pdf)
- ILO. (2021a). *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_828455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf)

- ILO. (2021b). *Extending social security to domestic workers: Lessons from international experience* . [https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=uzXb-susbS59DvejstaYMs6PCc2O-EMNpThfdG7UxAnKkfOzZ9S\\_Y!-765179005?id=16985](https://www.social-protection.org/gimi/gess/Media.action;jsessionid=uzXb-susbS59DvejstaYMs6PCc2O-EMNpThfdG7UxAnKkfOzZ9S_Y!-765179005?id=16985)
- ILO. (2021c). *Making decent work a reality for domestic workers in the Middle East: Progress and prospects ten years after the adoption of the ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_831916.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_831916.pdf)
- ILO. (2021d). *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_802551.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf)
- ILO. (2023a). *Skilled to care, forced to work? Recognizing the skills profiles of migrant domestic workers in ASEAN amid forced labour and exploitation*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_885139.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf)
- ILO. (2023b). *The road to decent work for domestic workers*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_883181.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883181.pdf)
- ILO. (2024, March). *From global care crisis to quality care at home: The case for including domestic workers in care policies and ensuring their rights at work* . [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_916326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_916326.pdf)
- Marchetti, S. (2018, July 9). *The global governance of paid domestic work*. *Global Dialogue, Magazine of International Sociology Association*. <https://globaldialogue.isa-sociology.org/articles/the-global-governance-of-paid-domestic-work>
- Phnom Penh Post. (2023, June). *Skilled, essential but undervalued. it's time to solve the domestic work paradox | phnom penh post*. <https://www.phnompenhpost.com/opinion/skilled-essential-undervalued-its-time-solve-domestic-work-paradox>
- ReliefWeb. (2021, December 25). *Migrant workers' rights and women's rights – women migrant domestic workers in Lebanon: A gender perspective - lebanon*. <https://reliefweb.int/report/lebanon/migrant-workers-rights-and-women-s-rights-women-migrant-domestic-workers-lebanon>
- Shah, S., & Bhattacharya, R. (2024, January 24). *As Asia changes and ages, domestic workers are in demand – but who will stand up for their rights?*. *Oxfam Views & Voices*. <https://views-voices.oxfam.org.uk/2024/01/as-asia-ages-domestic-workers-demand-rights/>
- Solidarity Center. (2023, March). *Mapping Domestic Work and Discrimination in Africa: A Study of Global and African Regional Norms, with case studies on Ethiopia, Kenya, Nigeria, Malawi, Ghana, South Africa, Uganda, Mauritius and Lesotho*. <https://www.solidarity-center.org/wp-content/uploads/2023/10/REPORT-Mapping-Domestic-Work-and-Discrimination-in-Africa.pdf>
- WIEGO. (n.d.). *Domestic Workers*. <https://www.wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers>

*Résolution 54/6 Du Conseil Des Droits Humains Sur*

# **LA CENTRALITÉ DES SOINS ET DU SOUTIEN**

*Du Point De Vue Des Droits Humains*

Fédération Internationale Des Travailleurs  
Domestiques  
Avril 2024 / Maria Elena Valenzuela

**SOUSSION  
ÉCRITE**