



113^e session de la Conférence internationale du Travail

VI. Discussion générale sur les approches innovantes pour lutter contre l’informalité et promouvoir les transitions vers la formalité afin de favoriser le travail décent

Document de position de la Fédération Internationale des Travailleuses et Travailleurs Domestiques (FITD)

1. Le travail domestique (TD) est un emploi salarié

Le TD a été – et l’est encore dans certains pays – perçu à tort comme informel par nature, ce qui est incorrect du point de vue du droit du travail¹. Les travailleuses et travailleurs domestiques² accomplissent leurs tâches dans le cadre d’une relation de travail dans laquelle un employeur assigne les tâches à exécuter. En pratique, cependant, elles et ils travaillent souvent dans des conditions d’informalité pour des raisons détaillées tout au long de ce document.

a. Le foyer est aussi une unité économique

La notion de travail, définie d’un point de vue capitaliste et patriarcal, se concentre sur la production de biens et de services destinés au marché et exclut le travail domestique, la garde d’enfants et le travail de soin, bien que ces activités soient fondamentales pour la durabilité de la vie et de la force de travail. Cette perception (erronée) selon laquelle le travail effectué au sein des foyers ne constitue pas une activité économique « productive » et ne génère pas de valeur économique pour les employeurs a eu des répercussions profondes sur la reconnaissance de la valeur de ce travail et sur l’exercice des droits du travail des TD.

¹ Le droit du travail régit la relation entre le travailleur et l’employeur, en reconnaissant la nécessité d’assurer une protection à ceux qui se trouvent dans une relation de travail subordonnée, en raison de leur situation de désavantage face à la position économique et juridique de la partie adverse.

² Le terme « travailleurs domestiques » est utilisé dans ce document car il s’agit du terme officiel employé par l’OIT et consacré dans la Convention n°189. Cependant, le mouvement des travailleurs domestiques, en particulier en Amérique latine, préconise l’utilisation du terme « travailleurs des ménages ».

Pendant des années, le TD a été considéré comme relevant de la sphère privée d'une famille plutôt que comme une activité économique soumise à la régulation du travail. Même lorsque les TD ont été légalement reconnues comme une catégorie professionnelle distincte, les droits qui leur étaient accordés l'étaient généralement de manière partielle, perpétuant l'idée que le TD est inférieur aux autres professions. Les avancées vers l'égalité des droits ont donc été lentes et, dans la plupart des cas, incomplètes.

Comme le souligne la Résolution de 2024 de l'OIT sur le travail décent et l'économie du soin, « le travail de soin, rémunéré ou non, est essentiel à la réalisation de tout autre travail. » Le foyer est un espace de production de valeur et de relations de travail qui doivent être couverts par le droit du travail, y compris les systèmes de sécurité sociale. Le travail accompli par une TD libère du temps pour les adultes du foyer, leur permettant de participer au marché du travail dans de meilleures conditions.

Des formes historiques et multiples de discrimination – enracinées dans le patriarcat et, dans de nombreuses régions, dans le colonialisme – ont exclu les TD des protections et des droits auxquels elles ont droit en tant que travailleuses salariées. Cette discrimination historique est à la base des niveaux élevés d'informalité dans le TD.

b. C189 et la Recommandation 201 : le cadre de définition des droits des travailleuses domestiques

En 2011, l'OIT a adopté sa première norme internationale sur le travail domestique : la Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189). Il s'agit d'une étape historique, reconnaissant que le travail domestique est du travail et que celles et ceux qui l'exercent ont les mêmes droits que tous les autres travailleur-euses. La C189 stipule que les droits du travail des TD doivent être respectés dans le cadre de la relation d'emploi existant au sein du foyer.

La Convention 189 appelle à la mise en place de cadres réglementaires et de politiques favorisant la formalisation des TD. Elle fixe des conditions minimales d'emploi, de préférence via des contrats écrits (art. 7) ; elle réaffirme le statut de travail salarié des TD, et appelle à des mesures garantissant l'égalité de traitement en matière de durée normale du travail, de périodes de repos et de congés annuels payés (art. 10) ; et elle demande la fixation d'un salaire minimum (art. 11). Elle exige en outre que les TD bénéficient de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleur-euses en matière de sécurité sociale, y compris la protection de la maternité (art. 14) et l'inspection du travail (art. 17).

La Recommandation 201, qui complète la C189, ajoute des éléments à prendre en compte dans les conditions d'emploi et appelle à l'élaboration d'un modèle de contrat de travail pour le secteur domestique (art. 6), en incluant des spécifications sur les périodes de repos et les congés. Elle établit la nécessité de mesures facilitant le paiement des cotisations de sécurité sociale et appelle particulièrement à garantir aux travailleuses et travailleurs

domestiques migrant-es l'égalité de traitement en matière de protection sociale ainsi que la portabilité de leurs droits (art. 20).

La Recommandation n° 198 de l'OIT sur la relation de travail (2006) établit pour sa part des critères confirmant que les TD exercent leur activité dans le cadre d'une relation d'emploi, étant donné que les aspects clés suivants sont remplis : existence d'un lien de subordination (le travail est accompli sous la direction et l'autorité de l'employeur), rémunération (paiement effectué de manière régulière), continuité (le travail est exécuté avec une certaine fréquence, quel que soit le nombre d'heures par semaine), et finalité non autonome (le produit du travail est destiné à un employeur).

La reconnaissance du fait que le TD est exercé dans le cadre d'une relation d'emploi constitue la base de son inclusion dans la législation du travail, ce qui octroie automatiquement aux travailleuses et travailleurs domestiques des droits à la sécurité sociale et représente une avancée vers la formalisation.

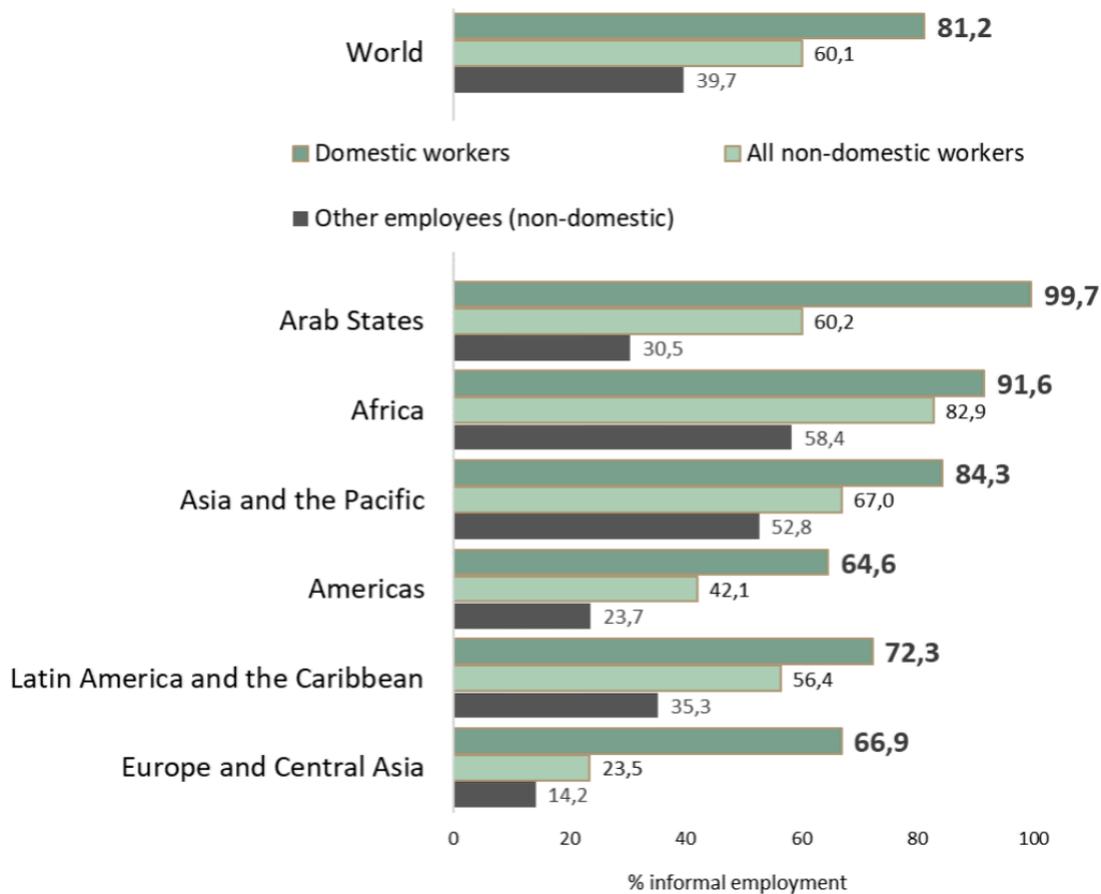
2. Pourquoi l'informalité est-elle si répandue dans le travail domestique ?

Le TD est l'une des professions présentant les niveaux les plus élevés d'emploi informel à l'échelle mondiale : 8 travailleuses et travailleurs domestiques sur 10 ne bénéficient d'aucune protection juridique, de sécurité sociale ni de droits fondamentaux du travail, en raison de leur exclusion de la législation du travail ou de l'absence d'application de celle-ci. Selon la définition de l'informalité donnée dans la Recommandation 204 (2015), cela signifie qu'ils ne sont pas couverts — en droit ou en pratique — ou qu'ils le sont de manière insuffisante par les systèmes formels, et qu'ils subissent d'importants déficits en matière de travail décent. La Recommandation reconnaît que les travailleuses et travailleurs domestiques font partie des groupes qui connaissent les taux d'informalité les plus élevés : au niveau mondial, plus du double de celui observé parmi les autres salarié-es (comme le montre le graphique).

L'emploi informel, très répandu dans le TD, accentue les déficits en matière de travail décent et creuse l'écart avec les autres travailleur-euses. À l'échelle mondiale, les TD perçoivent un revenu mensuel équivalent en moyenne à 56 % de celui des autres salarié-es. Celles et ceux travaillant dans l'informalité gagnent encore moins : seulement 45 % du revenu des autres travailleur-euses. Cela montre clairement que l'informalité est liée à la pauvreté et aux inégalités, ainsi qu'à leur reproduction intergénérationnelle.

Graphique 1.

Travailleuses et travailleurs domestiques en emploi informel comparé aux autres travailleur-euses, par région (en pourcentage)



Source : OIT, 2021

L'informalité dans le travail domestique est fortement liée à l'absence — en droit comme en pratique — de reconnaissance de la relation d'emploi et des droits qui y sont associés. L'emploi informel se trouve à une extrémité d'un spectre dont l'autre extrémité est l'emploi formel, mais entre les deux existent de nombreuses situations intermédiaires.

Trois causes principales expliquent l'informalité parmi les travailleuses et travailleurs domestiques : a) l'exclusion de la législation du travail et des systèmes de sécurité sociale ; b) les lacunes législatives qui remettent en cause, empêchent ou ne garantissent pas l'accès aux droits du travail et à la protection sociale ; c) l'existence d'une législation qui les couvre, mais qui n'est pas appliquée en raison de l'absence de reconnaissance ou d'enregistrement de la relation d'emploi.



2.1 Exclusion de la législation du travail et de la sécurité sociale

La reconnaissance de l'existence d'une relation d'emploi est fondamentale pour la formalisation. Pourtant, les TD sont confronté·es à des niveaux élevés de discrimination légalement institutionnalisée. Dans plusieurs pays, les foyers ne sont pas reconnus comme des lieux de travail et les TD ne sont pas reconnues comme des travailleuses, ni n'ont accès à la sécurité sociale. Dans leur cas, l'informalité résulte aussi de préjugés et de valeurs traditionnelles, fortement influencés par des biais liés au genre, à la classe sociale, à la race et à l'origine ethnique.

L'exclusion du cadre réglementaire du travail est une manifestation claire de l'informalité. À l'échelle mondiale, 36,1 % des travailleuses et travailleurs domestiques sont exclu·es de la législation nationale du travail. L'exclusion des systèmes de sécurité sociale est encore plus importante, touchant la moitié de l'ensemble des TD. Autrement dit, dans certains pays, les TD sont couvert·es par la législation du travail mais exclu·es de la sécurité sociale. Les lois du travail définissent les conditions d'emploi, pourtant près de la moitié des TD (48,9 %) sont exclu·es des dispositions encadrant la durée hebdomadaire du travail. Presque 46 % n'ont pas droit à un salaire minimum. Une grande proportion de femmes dans le secteur domestique sont exclues des prestations de congé maternité (46,5 %) et des droits financiers associés. En pratique, encore plus sont effectivement exclues — même si elles y ont

droit — en raison de leur statut d'emploi informel. En 2020, les travailleuses domestiques n'avaient aucune protection juridique dans 13 pays³.

L'exclusion juridique des TD est particulièrement grave dans certaines régions, où ce facteur constitue la principale cause d'informalité dans le secteur. Dans les États arabes, presque toutes les travailleuses domestiques (99,7 %) travaillent dans des conditions informelles. Étant donné qu'une femme sur trois employées dans la région exerce un travail domestique, ces chiffres révèlent un niveau élevé de discrimination. La région Asie-Pacifique, qui abrite le plus grand nombre de TD au monde (environ 50 %), affiche également des taux d'informalité très élevés (84,3 %). Dans ces deux régions, les niveaux élevés d'informalité sont principalement dus aux lois nationales du travail qui excluent explicitement le secteur du travail domestique. Cela empêche les TD d'avoir accès aux conditions minimales garanties aux autres travailleurs, comme la couverture sociale, la réglementation de la durée normale du travail ou la protection du salaire minimum. Dans les États arabes, la législation couvre seulement 3,8 % des TD pour au moins une branche de la sécurité sociale. Dans la région Asie-Pacifique, ce chiffre s'élève à 27,9 % (voir graphique 1). Aucun État arabe n'a ratifié la Convention 189, et un seul pays (les Philippines) l'a fait dans la région Asie-Pacifique.

Travailleuses et travailleurs domestiques migrant-es (TDM)

Les niveaux déjà élevés d'informalité et de déficits en matière de travail décent sont encore aggravés dans les États arabes et la région Asie-Pacifique en raison des conditions de travail précaires auxquelles sont confronté-es les TDM. La manière dont s'organise la migration pour le travail domestique tend à encourager l'emploi informel, en raison du manque de cohérence entre les politiques migratoires et les politiques du travail. Les agences privées de recrutement et d'emploi à l'international — opérant principalement depuis l'Asie et l'Afrique vers les États arabes et certains pays d'Asie — ont souvent recours à des pratiques illégales et contraires à l'éthique, ce qui entraîne fréquemment l'exploitation, les abus et même le travail forcé des TDM.

La demande croissante de travailleuses du soin dans les pays à revenu élevé ne peut pas être satisfaite par la main-d'œuvre nationale, ce qui génère une forte demande pour les TDM. Plus de 80 % des TD dans les États arabes sont des travailleuses migrantes⁴, embauchées dans des conditions que les travailleuses nationales

³ L'OIT (2021). *Rendre le travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n°189)*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/documents/publication/wcms_800224.pdf

⁴ L'OIT (2021). Note régionale. *Rendre le travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques au Moyen-Orient : progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques, 2011 (n°189)*.

refusent généralement d'accepter. Les États arabes sont l'une des principales destinations des TD originaires des Philippines, d'Inde, du Sri Lanka, du Népal et d'Éthiopie, ainsi que — de plus en plus — d'autres pays d'Afrique de l'Ouest comme le Kenya, la Tanzanie, Zanzibar et l'Ouganda. Les conditions de travail et les droits des TDM sont réglementés par des accords bilatéraux (AB) et des mémorandums d'accord (MoU) entre pays d'origine et de destination. Cela aboutit souvent à des niveaux de protection inégaux entre les pays et, dans de nombreux cas, à un traitement discriminatoire par rapport à la main-d'œuvre nationale.

En dépit des défis persistants, certains progrès importants ont été réalisés — notamment à travers la mise en place de contrats de travail standardisés définissant une journée de travail (entre 8 et 12 heures), un repos hebdomadaire (au moins un jour), le paiement obligatoire et ponctuel du salaire, et l'interdiction de confisquer les passeports. Les Philippines ont conclu un accord avec le Koweït prévoyant que les contrats soient rédigés à la fois en arabe et en tagalog ; leur ambassade gère une ligne d'urgence 24h/24 et maintient un refuge pour les travailleuses en détresse ; les TD peuvent également changer d'employeur sous certaines conditions définies.

Les politiques migratoires et les dispositifs de migration temporaire couramment appliqués dans les États arabes et en Asie entraînent une suppression structurelle des droits du travail des TDM, et donc leur informalité. Dans de nombreux pays du Moyen-Orient, l'un des principaux défis et dangers est le système de Kafala, qui oblige les TDM à avoir un·e employeur·e sponsor·e et leur interdit de changer d'emploi ou de quitter le pays sans l'autorisation de celui-ci. En cas de non-respect, elles risquent l'expulsion.

En Asie, les TD jouent un rôle essentiel dans la société, mais dans de nombreux pays, elles sont explicitement exclues des droits fondamentaux du travail. En outre, plusieurs pays — notamment Taïwan, Hong Kong, Singapour et la Malaisie — dépendent presque entièrement de la main-d'œuvre des TDM (qui représentent plus de 70 % en Malaisie et près de 100 % à Hong Kong et Singapour), et ces travailleuses sont souvent confrontées à de graves déficits en matière de travail décent et à des conditions d'informalité. Une étude menée par l'OIT a conclu qu'en Malaisie, ces travailleuses sont soumises à des niveaux d'exploitation et d'abus disproportionnés, et que près d'un tiers d'entre elles travaillent dans des conditions équivalant à du travail forcé⁵⁶.

Les TDM en situation migratoire irrégulière courent davantage de risques d'abus et de conditions de travail dégradantes, tout en demeurant largement invisibles. Même dans les pays dotés d'une législation garantissant

⁵ L'OIT (2023). *Compétents pour prendre soin : contraintes de travailler ? Reconnaître les profils de compétences des travailleuses domestiques migrantes en ASEAN dans un contexte de travail forcé et d'exploitation*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_885139.pdf

⁶ Porticus, IDWF et al. (2024). *Pourquoi les travailleuses domestiques migrantes en Malaisie n'ont-elles pas de jour de repos ?* <https://idwfed.org/wp-content/uploads/2024/03/Full-Report.pdf>

leurs droits et leur permettant de participer aux processus de négociation collective, ces travailleuses restent sans protection et, par peur d'être expulsées, n'accèdent pas aux mécanismes de plainte ni à la justice du travail. Aux États-Unis, des études ont montré qu'elles perçoivent des salaires inférieurs et subissent des niveaux plus élevés de violence de la part de leurs employeurs. Selon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), plus de 2,1 millions de personnes travaillent dans le secteur du soin dans l'Union européenne. Dans des pays comme l'Espagne et l'Italie, les taux d'irrégularité dans ce secteur dépassent respectivement les 30 % et 47 %⁷.

Exclusion partielle

La lutte des travailleuses et travailleurs domestiques (TD) et de leurs organisations a été longue et a progressivement conduit à la reconnaissance de leurs droits, dans le but de les aligner sur ceux des autres salarié·es, comme le stipule la Convention 189. Cependant, une situation d'exclusion partielle persiste dans la législation du travail, car la plupart des pays maintiennent encore des régimes juridiques spéciaux ou des dispositions restreignant les droits des travailleuses domestiques.

Encadré 1

Droits les plus fréquemment refusés aux TD

- **Temps de travail** : 49 % des travailleuses domestiques dans le monde ne sont pas couvertes par une réglementation légale.
- **Salaires minimum** : 46 % ne bénéficient pas d'un droit légal au salaire minimum.
- **Protection de la maternité** : 47 % ne sont pas couvertes par la législation sur la maternité.
- **Sécurité sociale** : seulement 6 % ont accès à l'ensemble des prestations de sécurité sociale offertes aux autres salarié·es.

Source : OIT, 2021

L'Afrique est la région qui enregistre le deuxième taux d'informalité le plus élevé dans le secteur du travail domestique (91,3 %). Cela s'explique par une combinaison de facteurs, notamment une couverture juridique insuffisante et un très fort taux de non-respect des lois existantes. Des facteurs culturels qui dévalorisent le travail domestique se conjuguent à une capacité institutionnelle limitée à faire appliquer la loi. Dans des pays comme

⁷ <https://poruntrabajodignougt.org/>

l’Afrique du Sud, la Zambie ou la Tanzanie, le travail domestique est reconnu par les réglementations du travail. Environ 28 % des TD ont droit au même salaire minimum que les autres salarié-es (32 % y ont droit mais à un taux inférieur à celui d’autres professions). D’autres droits pour lesquels la législation prévoit une égalité de traitement incluent : la durée maximale hebdomadaire de travail (45 % des TD), le congé annuel payé et le repos hebdomadaire (60 %), et le congé maternité (67 %), ainsi que la couverture d’au moins une prestation de sécurité sociale. Cependant, la réalité est toute autre : 92 % des TD en Afrique ne bénéficient d’aucune couverture sociale et leur revenu mensuel moyen représente à peine 31 % de celui des autres travailleurs⁸.

Une législation fondée sur les principes de la Convention 189, qui reconnaît les TD comme des travailleuses à part entière, est essentielle pour progresser vers leur formalisation. Depuis l’adoption de la C189 en 2011, plusieurs pays ont accéléré l’examen et la réforme de leurs lois nationales. Parmi les exemples les plus récents :

- **Thaïlande** : Grâce à la campagne du **Réseau des travailleuses domestiques en Thaïlande (NDWT)**, affilié à la FITD, les TD ont été intégrées au code du travail (loi du travail et protection sociale), avec des droits garantis tels que le salaire minimum, une limite de 8 heures de travail par jour, le paiement des heures supplémentaires, le congé maternité payé, et la protection contre le licenciement pour grossesse⁹.
- **Ghana** : Suite à la mobilisation active du **Syndicat des travailleuses et travailleurs des services domestiques (DSWU)**, également affilié à la FITD, le Parlement a adopté en 2021 une loi intégrant le travail domestique dans le code du travail. La nouvelle loi impose la signature d’un contrat écrit, harmonise les horaires journaliers avec les standards nationaux, garantit des périodes de repos minimales et des congés payés. Elle étend aussi le salaire minimum national et l’accès à la sécurité sociale aux TD¹⁰.
- **Pérou** : Une nouvelle loi adoptée en 2020 régule le travail domestique et aligne les droits des TD sur ceux des autres salarié-es, conformément à la Convention 189¹¹. Cette législation prévoit des dispositions sur le temps de travail, la durée des congés payés, le salaire minimum national, les contrats écrits obligatoires et la couverture obligatoire par la sécurité sociale pour tou·tes les TD. Cette loi est le fruit d’années de

⁸ L’OIT (2021). *Rendre le travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques : progrès et perspectives dix ans après l’adoption de la Convention sur les travailleurs domestiques, 2011 (n°189)*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_802551.pdf

⁹ Règlement ministériel n°15, Ministère du Travail de Thaïlande, avril 2024. Voir : <https://idwfed.org/news/new-legal-protections-for-dws-in-thailand-a-milestone-with-more-struggles-ahead/>

¹⁰ Loi sur le travail domestique LI 2408

¹¹ Loi n°31047 — Loi sur les travailleurs domestiques, promulguée au Pérou en octobre 2020.

mobilisation des organisations de travailleuses domestiques, réunies dans les fédérations syndicales **FENTTRAHOP** et **FENTRAHOGARP**, qui ont aussi participé au dialogue social institutionnel pour l'élaboration du règlement d'application.

- **Qatar** : Depuis 2018, la FITD mène une mobilisation active aux côtés d'autres fédérations internationales pour réformer le système de parrainage « **Kafala** », largement critiqué pour favoriser l'exploitation des travailleuses migrantes. En 2020, le Qatar a aboli l'obligation du **certificat de non-objection (NOC)**, permettant aux TDM de changer d'emploi librement et de quitter le pays avant la fin de leur contrat sans l'autorisation de l'employeur. Un salaire minimum mensuel de 1 000 riyals qataris (environ 275 USD) a également été instauré pour toutes les travailleuses et travailleurs, indépendamment de leur nationalité ou de leur secteur, accompagné de l'obligation pour les employeurs de fournir un logement et une alimentation adéquats ou une compensation financière¹².

2.2 Lacunes législatives empêchant l'exercice des droits

Dans certains pays, des lacunes dans la législation nationale empêchent les travailleuses domestiques (TD) d'accéder à leurs droits, les poussant vers l'informalité. Il s'agit de situations dans lesquelles, même si les lois nationales n'excluent pas explicitement les TD – voire reconnaissent leurs droits dans les textes constitutionnels – le processus reste incomplet. En pratique, la législation ne prend pas en compte leurs conditions spécifiques ou les règlements et mécanismes nécessaires à leur mise en œuvre font défaut.

En raison de transformations économiques et sociales, les dernières années ont entraîné d'importants changements dans la manière dont le travail domestique est exercé. On observe une tendance croissante – surtout depuis la crise déclenchée par la COVID-19 – vers un travail domestique effectué à la journée ou à l'heure, souvent pour plusieurs employeurs. Dans la plupart des pays, la législation du travail – conçue sur le modèle de l'ouvrier d'usine – ne prend pas en compte cette réalité. Cela favorise l'informalité dans le travail domestique, en ne permettant qu'à un seul employeur d'enregistrer le contrat tout en imposant des seuils minimums de cotisation à la sécurité sociale, qui ne peuvent être atteints lorsque les contributions ne couvrent pas tous les emplois. Cette situation a conduit certains pays, comme le Brésil, à ne reconnaître comme travail domestique que celui effectué plus de deux jours par semaine pour un même employeur, reléguant le reste dans l'informalité en les classant comme travailleuses indépendantes.

Dans d'autres cas, l'informalité résulte d'un manque de volonté politique à appliquer le cadre juridique. C'est le cas dans des pays où, bien que des lois existent pour inclure les TD dans les systèmes de sécurité sociale, l'absence de réglementations d'application (comme en Bolivie) ou le manque d'adaptations nécessaires dans la gouvernance

¹² WIEGO (2021). Dix ans après avoir remporté la C189 : les travailleurs domestiques deviennent un mouvement irrésistible.

des institutions de sécurité sociale (comme au Mexique) empêchent les travailleuses d'exercer ce droit dans les faits. De même, les pays qui ont fixé un salaire minimum pour les TD en dessous du seuil national requis pour l'éligibilité à la sécurité sociale les excluent de fait du système, les maintenant dans l'informalité (comme en République dominicaine).

2.3 Une législation du travail qui inclut les TD, mais avec des niveaux élevés de non-respect

Portés par l'adoption de la Convention 189, de nombreux pays ont considérablement fait progresser leurs cadres juridiques afin d'égaliser les droits des travailleuses domestiques (TD) avec ceux des autres travailleuses et travailleurs salariés. Modifier la législation pour leur accorder les droits auxquels elles ont droit représente une avancée majeure, mais cela peut rester symbolique si ces lois ne sont pas effectivement appliquées. On estime qu'au niveau mondial, une TD sur trois en emploi informel est en réalité couverte par la législation du travail et de la sécurité sociale existante, mais des écarts importants dans la mise en œuvre persistent.

Parmi les facteurs à l'origine de ces écarts figure une culture du non-respect de la loi, qui conduit à l'ignorance des dispositions juridiques. Celle-ci est enracinée dans des normes culturelles et des préjugés qui considèrent le travail domestique comme une activité de moindre valeur, ne méritant pas les mêmes droits. S'ajoutent également le manque d'information sur les obligations légales, l'existence de procédures administratives lourdes, et une perception généralisée d'impunité face au non-respect des lois.

L'Amérique latine et les Caraïbes constituent la région qui compte le plus grand nombre de ratifications de la Convention 189 et dans laquelle de nombreux pays ont adopté d'importantes réformes législatives, permettant de réels progrès vers l'égalité des droits. Malgré cela, 72,3 % des TD continuent à travailler dans des conditions informelles, en raison de l'absence d'application effective de la loi¹³. Cette situation généralisée de non-respect et d'informalité va au-delà de l'affiliation à la sécurité sociale, et se manifeste également par des pratiques qui restreignent l'exercice d'autres droits prévus par la loi, tels que les horaires de travail, les congés annuels payés, le versement de primes légales, et la rémunération des heures supplémentaires.

Pour toutes ces raisons, il est particulièrement important de mettre en place des mécanismes garantissant l'application effective des lois et règlements protégeant les droits des TD, et de disposer d'un système d'inspection

¹³ L'OIT (2021) utilise une définition de l'informalité dans le secteur du travail domestique qui inclut : l'exclusion de la législation du travail et de la sécurité sociale, l'absence d'application ou de respect de ces lois, ainsi que des niveaux de protection juridique insuffisants ou inadéquats. En Amérique latine et dans les Caraïbes, seuls 7 % des travailleurs domestiques en emploi informel le sont en raison de l'absence de couverture légale. Les 93 % restants sont informels en raison du manque d'application des réglementations existantes. Cela montre que si un cadre juridique reconnaissant et protégeant l'ensemble des droits des travailleurs domestiques rémunérés est une condition nécessaire, elle n'est pas suffisante pour la pleine réalisation de ces droits.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_802551.pdf

du travail efficace, tel que prévu à l'article 17 de la Convention 189. Étant donné l'inégalité historique dans la relation d'emploi dans le secteur du travail domestique, le rôle de l'inspection du travail est essentiel pour défendre les droits des travailleuses. Souvent, le seul recours des TD est de se tourner vers l'inspection du travail pour obtenir la protection de l'État. Les TD sont également exposées à des risques accrus pour leur santé et leur sécurité, car les ménages sont des environnements non régulés et, en principe, non conçus comme lieux de travail.

En 2023, le Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes a publié la feuille de route « **Faire du travail domestique un travail décent : investir dans le soin – un agenda commun** », une méthodologie pour la formalisation adoptée par plusieurs gouvernements et soutenue par les organisations de TD. Elle fixe cinq priorités : 1) Égalité des droits ; 2) Formalisation (y compris une stratégie pour renforcer l'inspection du travail) ; 3) Reconnaissance et professionnalisation des TD ; 4) Renforcement des organisations et des espaces de dialogue social ; 5) Prise en compte des risques auxquels sont exposées les TD, notamment les risques pour la santé et la sécurité au travail, ainsi que les violences et le harcèlement.

En Europe et en Asie centrale, bien que les TD soient largement incluses dans les cadres réglementaires, l'informalité touche encore 66,9 % d'entre elles — soit un taux plus de quatre fois supérieur à celui observé chez les autres travailleuses et travailleurs (voir graphique 1).

L'expérience internationale montre que, bien qu'un cadre réglementaire approprié soit essentiel, de nouvelles lois étendues aux TD n'auront aucun effet si leur mise en œuvre et leur contrôle sont faibles — ce qui perpétue les situations d'exploitation et d'abus.

3. Nouvelles formes d'organisation du travail : l'essor des plateformes de recrutement de TD et le risque d'une augmentation de l'informalité

Étant donné que le travail domestique (TD) est une profession historiquement marquée par la discrimination, d'importants déficits en matière de travail décent et de forts niveaux d'informalité, les nouvelles plateformes numériques d'emploi présentent un risque d'aggravation de cette informalité — en particulier celles qui proposent des services « à la demande », car la plupart se définissent comme des intermédiaires technologiques et considèrent les travailleuses comme des travailleuses indépendantes.

Les plateformes qui offrent des services « à la demande » aux ménages (services occasionnels ou de courte durée) introduisent de nouvelles formes d'insertion professionnelle similaires à celles permises

par les plateformes numériques « à la demande ». Ce type d'intermédiation a été qualifié d'« **ubérisation** » du travail domestique et de soin.

Les TD employées par le biais de plateformes font face à diverses formes de discrimination fondées sur leur origine sociale, ethnique ou raciale, ainsi que sur leur statut migratoire, entre autres facteurs. L'intersection de ces asymétries sociales les place dans une position de vulnérabilité qui rend difficile la revendication de leurs droits. Les plateformes varient considérablement dans leurs modèles commerciaux, et les études montrent que, dans certains cas, elles exploitent les lacunes ou les exclusions des cadres juridiques, ou se contentent d'agir comme intermédiaires reliant les parties, ce qui se traduit par des niveaux élevés d'informalité. Il existe toutefois des cas où l'agence fonctionne comme un employeur, recrutant les travailleuses avec des contrats formels. Les plateformes agissant comme agences de placement ajoutent souvent des couches d'opacité et de pression via des systèmes de réputation (pilotes par des algorithmes), ce qui aggrave les conditions déjà précaires dans lesquelles la majorité des TD exercent leur travail.

Il existe également des plateformes créées par des **coopératives de TD**, avec pour objectif d'offrir un service qui réponde aussi aux besoins des travailleuses elles-mêmes. Ces plateformes coopératives fonctionnent selon des modèles radicalement différents de ceux des plateformes numériques commerciales. La principale différence réside dans la **gouvernance** : les coopératives appartiennent aux travailleuses elles-mêmes, qui les dirigent et les gèrent conformément aux principes coopératifs.

4. Mesures efficaces pour aller vers la formalisation

- Les travailleuses domestiques (TD) ont une longue histoire d'organisation syndicale et d'action collective. La fondation de la **Fédération internationale des travailleuses domestiques (FITD)** à Montevideo en 2013 a marqué l'expansion internationale du mouvement des travailleuses domestiques, construit à travers les connexions entre organisations nationales et régionales composées exclusivement de travailleuses domestiques. La FITD représente plus de **670 000 travailleuses** à travers **94 affiliés** dans **70 pays** à travers le monde. Elle est le fruit de décennies de mobilisation en défense des droits des travailleuses domestiques. La création d'une fédération internationale représente un tournant pour un mouvement historiquement exclu des protections fondamentales du travail. La FITD a joué un rôle central dans le renforcement des capacités d'organisations émergentes dans plusieurs pays, y compris la fondation de syndicats de travailleuses domestiques.

- La situation d'**informalité** qui touche la grande majorité des TD est une préoccupation constante de la FITD. Lors de son **dernier congrès en 2023**, la FITD a adopté une **résolution complète sur l'économie du soin**, incluant l'engagement de « promouvoir et garantir l'accès des travailleuses domestiques aux prestations de congé maternité dans les régimes nationaux de protection sociale, et leur mise en œuvre effective ». La résolution alerte également sur la **vulnérabilité des travailleuses âgées**, qui, après une vie de travail informel, ne peuvent prétendre à une pension.
- La **Convention 189 de l'OIT** établit des **normes minimales** pour un travail décent des TD. En **mai 2025**, **39 pays** ont ratifié la convention : **19 en Amérique latine et Caraïbes**, **11 en Europe**, **8 en Afrique**, et **1 en Asie**. Le faible nombre de ratifications reflète les défis structurels à la réforme de ce secteur. La Convention 189 doit être **considérée comme un pilier central** des politiques de formalisation.
- Les **TD doivent être pleinement et explicitement reconnues comme des travailleuses**, et les **ménages comme des lieux de travail**. Elles doivent être couvertes par les **codes du travail** et les **systèmes de protection sociale**, avec **les mêmes droits** que les travailleuses des autres secteurs.
- Les **voies de formalisation** doivent être **priorisées**, et les **compétences** des travailleuses — acquises par **formation ou expérience** — doivent être **reconnues, valorisées et correctement rémunérées**. Elles doivent avoir accès à des **programmes de formation** liés à des **opportunités d'emploi formel**.
- Les **canaux migratoires fondés sur les droits** doivent protéger les TD en garantissant **des permis de travail ouverts**, un **emploi formel sous couverture des législations du travail et de protection sociale**, un **statut de résidence**, et la **réunification familiale**. Les **accords bilatéraux** doivent être **alignés sur les normes de la Convention 189**, garantissant aux travailleuses migrantes l'accès aux **droits fondamentaux** : **liberté syndicale, non-discrimination, sécurité et santé au travail, salaire équitable, accès à la justice, protection contre la violence fondée sur le genre, protection sociale, portabilité des droits**, et **reconnaissance des compétences**. Les politiques migratoires doivent être conçues avec une **approche sensible au genre** pour garantir une **migration libre, sûre et fondée sur les droits**.
- Il est également essentiel de garantir **la classification adéquate des travailleuses sur les plateformes numériques**, sur la base de **la réalité de la relation d'emploi** — notamment les faits liés à la **prestation de travail** et la **rémunération**. Cette évaluation doit suivre les principes de la **Recommandation n°198 sur la relation de travail (2006)**, en tenant compte des spécificités du travail sur plateforme. Les travailleuses de plateformes doivent bénéficier de **la même protection sociale** que les autres travailleuses dans une situation comparable.

Encadré 2

Le **Chili** affiche des progrès significatifs en matière de formalisation : **54 % des travailleuses domestiques (TD)** y exercent un **emploi formel**. Ce résultat est dû à une **volonté politique claire** et à **des décennies de mobilisation syndicale** menée par les organisations de travailleuses domestiques. La **législation du travail** chilienne garantit aux TD **l'égalité des droits** dans presque tous les domaines, y compris pour les **travailleuses migrantes**, qui bénéficient des **mêmes droits que les nationales**. La législation a été adaptée pour tenir compte des **emplois multiples**, et elle impose à **tous les employeurs** l'enregistrement des contrats de travail (selon un **modèle standardisé**) auprès de l'**Inspection du travail**, ainsi que le **paiement des cotisations de sécurité sociale, quel que soit le nombre d'heures travaillées par semaine**. Les TD chiliennes bénéficient de **droits dans les neuf branches de la sécurité sociale**, telles que définies par la **Convention 102**, au même titre que les autres travailleuses. Le **système d'enregistrement et de paiement** est simple, et l'**Inspection du travail** utilise des outils de **big data** pour surveiller la conformité. Elle peut convoquer les employeurs à justifier leur conformité à la loi, et **l'absence de réponse peut entraîner une amende**.

5. Actions liées au Bureau de l'OIT

- Accroître les **campagnes de sensibilisation** et l'**assistance technique sur le terrain** afin de promouvoir la **ratification et la mise en œuvre de la Convention 189** par les États membres.
- Fournir un **appui technique** et des **conseils aux composantes tripartites** pour le développement de **stratégies de formalisation** des TD, garantissant effectivement leur **voix et leur représentation**. Dans ce cadre, la FITD demande à l'OIT de fournir **des orientations et des formations techniques** à ses constituants tripartites pour l'élaboration de **cadres réglementaires**, de **politiques nationales**, de **feuilles de route** et de **plans d'action** en faveur de la formalisation des TD.
- Soutenir les **campagnes nationales, régionales et mondiales de valorisation du travail domestique**, en tant qu'élément clé des **stratégies de formalisation**.
- Soutenir les **campagnes de formalisation et d'affiliation à la sécurité sociale**, y compris à travers des **incitations**, la **simplification des procédures** et le **renforcement des systèmes d'inspection du travail** pour assurer le respect de la loi.

- Fournir un **appui technique pour le (re)design des systèmes de sécurité sociale**, en tenant compte des spécificités de cette occupation, telles que **les bas salaires** et la **pluralité d'employeurs**.
- Soutenir la **création et le renforcement d'espaces institutionnels de dialogue social** entre les **syndicats de TD**, les **organisations d'employeurs** et les **institutions publiques** (ministères du travail, caisses de sécurité sociale, ministères de l'éducation, des finances, etc.).
- Fournir une **assistance technique** pour développer des **agendas institutionnels communs** pour la **formalisation des TD** et la mise en œuvre des **Conventions 189 et Recommandation 201**.
- Soutenir la **conception et la mise en œuvre de feuilles de route** pour le travail décent des TD, dans le cadre de **systèmes et plans nationaux de soins**, et en **alignement avec la Résolution 204** sur le travail décent dans l'économie du soin.
- Les **programmes de renforcement des capacités** et de **professionnalisation** à destination des TD doivent être conçus comme **des stratégies de formalisation** visant le **travail décent**, et non comme de simples formations techniques. La FITD demande au Bureau de l'OIT de mettre en œuvre **des actions conjointes** avec les syndicats et organisations de TD et les employeurs, pour **développer des parcours professionnels**, des **certifications de compétences** et des **initiatives de professionnalisation**, centrées sur **les droits du travail et les conditions de travail décentes** comme éléments essentiels de la reconnaissance professionnelle.
- Soutenir les pays afin de garantir que les **protocoles d'accord (MoUs)** et les **accords bilatéraux** concernant l'emploi temporaire des **travailleuses domestiques migrantes (TDM)** soient **régis par les Articles 8 et 15 de la Convention 189**.