

Conférence internationale du Travail, 99^e session, 2010

Rapport IV(2)

Travail décent pour les travailleurs domestiques

Quatrième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-221887-5 (print)

ISBN 978-92-2-221888-2 (web)

ISSN 0251-3218

Première édition 2010

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Mis en pages par TTF: réf.: \Word\French\confrep\ILC99-IV(2)[2009-12-0105-45]-Fr.doc

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	v
INTRODUCTION.....	1
RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES.....	3
COMMENTAIRE DU BUREAU.....	415
CONCLUSIONS PROPOSÉES.....	453

LISTE DES ABRÉVIATIONS

Gouvernements

Belgique	CNT	Conseil national du travail
	SPF	Service public fédéral – Emploi, travail et concertation sociale
Guatemala	DPS	Direction de la prévoyance sociale
	ONAM	Office national pour la condition de la femme
	UMT	Unité chargée des travailleuses

Organisations d'employeurs et de travailleurs

	OIE	Organisation internationale des employeurs
	CSI	Confédération syndicale internationale
	UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
Afrique du Sud	FEDUSA	Fédération des syndicats d'Afrique du Sud
	SADSAWU	Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques
Algérie	UGTA	Union générale des travailleurs algériens
Allemagne	BDA	Confédération des associations des employeurs d'Allemagne
	DGB	Confédération allemande des syndicats
Argentine	CGTRA	Confédération générale du travail de la République argentine
	CTA	Congrès des travailleurs argentins
Australie	ACTU	Conseil australien des syndicats
Autriche	BAK	Chambre fédérale du travail
	ÖGB	Confédération des syndicats autrichiens

Bahreïn	GFBTU	Fédération générale des syndicats de Bahreïn
Bangladesh	BILS	Institut d'études sociales du Bangladesh
Barbade	BWU	Syndicat des travailleurs de la Barbade
Bénin	CSA-Bénin	Confédération des syndicats autonomes du Bénin
Etat plurinational de Bolivie	COB	Confédération des travailleurs boliviens
	FENATRAHOB	Fédération nationale des travailleurs domestiques boliviens
Brésil	CNI	Confédération nationale de l'industrie
	FENATRAD	Fédération nationale des travailleurs domestiques
	FS	Força Sindical
	UGT	Union générale des travailleurs
Burkina Faso	CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina
	ONSL	Organisation nationale des syndicats libres
Cambodge	CFITU	Fédération des syndicats indépendants du Cambodge
	CLUF	Fédération des syndicats ouvriers du Cambodge
	CWLFU	Confédération cambodgienne des syndicats de travailleurs
Canada	CTC	Congrès du travail du Canada
Chili	CUT	Centrale unitaire des travailleurs du Chili
Chypre	DEOK	Fédération démocratique du travail de Chypre
Colombie	ANDI	Association nationale des industriels de Colombie
	CGT	Confédération générale du travail
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs de Colombie
République de Corée	FKTU	Fédération des syndicats de Corée
	KEF	Fédération des employeurs de Corée
	KFTU	Fédération coréenne des syndicats
Costa Rica	ASTRADOMES	Association des travailleurs domestiques
	CMTC	Centrale des travailleurs du Costa Rica
	CTRN	Confédération des travailleurs Rerum Novarum

Croatie	HUP	Association croate des employeurs
Danemark	LO	Confédération danoise des syndicats
République dominicaine	CASC	Confédération syndicale autonome classiste
	CNTD	Confédération nationale des travailleurs de la République dominicaine
	CNUS	Confédération nationale d'unité syndicale
El Salvador	CSTS	Confédération syndicale des travailleurs d'El Salvador
	CTS	Centrale des travailleurs salvadoriens
	FEASIES	Fédération des associations et syndicats de travailleurs indépendants d'El Salvador
Equateur	UGTE	Union générale des travailleurs équatoriens
Espagne	CCOO	Confédération syndicale des commissions ouvrières
	UGT	Union générale des travailleurs
Etats-Unis	AFL-CIO	Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles
	NDWA	Alliance nationale des travailleurs domestiques
Finlande	AKAVA	Confédération syndicale des professions universitaires
	EK	Confédération des entreprises finlandaises
	KT	Commission des employeurs des collectivités locales
	SAK	Organisation centrale des syndicats finlandais
	STTK	Confédération finlandaise des employés
	VTML	Département de gestion du personnel du secteur public
France	CFDT	Confédération française démocratique du travail
	CGT-FO	Confédération générale du travail-Force ouvrière
Gabon	COSYGA	Confédération syndicale gabonaise
	JOC	Jeunesse ouvrière chrétienne
Grèce	ESEE	Confédération nationale du commerce de Grèce
	GSEE	Confédération générale des travailleurs de Grèce
	SEV	Fédération hellénique des entreprises

Guatemala	UNSI TRAGUA	Union syndicale des travailleurs du Guatemala
Guinée	CNTG	Confédération nationale des travailleurs de Guinée
Honduras	CGT	Confédération générale du travail
Inde	CFTUI	Confédération des syndicats libres d'Inde
	HMS	Hind Mazdoor Sabha
Indonésie	DPN APINDO	Association des employeurs d'Indonésie
	KSPI	Congrès des syndicats de travailleurs d'Indonésie
	KSPSI	Confédération des syndicats d'Indonésie
	KSBSI	Syndicat indonésien de la prospérité
Irlande	ICTU	Congrès irlandais des syndicats
Islande	ASI	Confédération islandaise du travail
Israël	Histadrout	Fédération générale du travail
Italie	CGIL	Confédération générale italienne du travail
	CISL	Confédération italienne des syndicats de travailleurs
	UGL	Union générale du travail
	UIL	Union des travailleurs italiens
Japon	JTUC-RENGO	Confédération japonaise des syndicats
Jordanie	JCC	Chambre de commerce et d'industrie de Jordanie
Kenya	COTU-K	Organisation centrale des syndicats-Kenya
Lettonie	LBAS	Fédération des syndicats libres de Lettonie
Madagascar	SEKRIMA	Confédération chrétienne des syndicats malgaches
Malaisie	MTUC	Congrès des syndicats de Malaisie
Malawi	CIAWU	Union des travailleurs des secteurs commercial, industriel et connexes
Mexique	CROC	Confédération révolutionnaire des ouvriers et paysans
	CTM	Confédération des travailleurs du Mexique
	UNT	Union nationale des travailleurs

Népal	GEFONT	Fédération générale des syndicats du Népal
	NIDWU	Union des travailleurs domestiques indépendants du Népal
	NTUC	Congrès des syndicats du Népal
Nicaragua	CAUS	Confédération pour l'action en faveur de l'unité syndicale
Niger	CNT	Confédération nigérienne du travail
	MTC	Mouvement des travailleurs croyants
Norvège	LO	Confédération des syndicats de Norvège
	NHO	Confédération des industries norvégiennes
Nouvelle-Zélande	Business NZ	Organisation des employeurs néo-zélandais
Pakistan	EFP	Fédération des employeurs du Pakistan
	PWF	Fédération des travailleurs pakistanais
Panama	CONATO	Conseil panaméen des travailleurs organisés
	CONEP	Conseil national de l'entreprise privée
	CS	Convergence syndicale
Paraguay	CUT-A	Centrale unitaire des travailleurs-Authentique
Pays-Bas	CNV	Fédération nationale des syndicats chrétiens
	FNV	Confédération syndicale des Pays-Bas
Pérou	CATP	Confédération autonome des travailleurs du Pérou
	CTP	Confédération des travailleurs du Pérou
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs du Pérou
Philippines	APL	Alliance des travailleurs progressistes
	ECOP	Confédération des employeurs des Philippines
	FFW	Fédération des travailleurs libres
	TUCP	Congrès philippin des syndicats
Pologne	NSZZ	Syndicat indépendant et autonome Solidarnosc
Portugal	CGTP-IN	Confédération générale des travailleurs portugais-Intersyndicale nationale
	UGT-P	Union générale des travailleurs
Roumanie	BNS	Bloc national syndical
	CNS-Cartel Alfa	Confédération nationale syndicale-Cartel Alfa

Royaume-Uni	TUC	Congrès des syndicats
Fédération de Russie	FNPR	Fédération des syndicats indépendants de Russie
Rwanda	COTRAF	Congrès du travail et de la fraternité du Rwanda
Sénégal	CNTS	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal
Sri Lanka	EFC	Fédération des employeurs de Ceylan
	NATURE	Association nationale pour la recherche et l'éducation syndicales
	NTUF	Fédération nationale des syndicats
	NWC	Congrès national des travailleurs
Suède	SN	Confédération des entreprises suédoises
	LO	Confédération suédoise des syndicats
Suisse	UPS	Union patronale suisse
	USS	Union syndicale suisse
République-Unie de Tanzanie	CHODAWU	Syndicat pour la sauvegarde de la nature, de l'hôtellerie, des travailleurs domestiques et assimilés de Tanzanie
République tchèque	CMKOS	Confédération tchéco-morave des syndicats
	KZPS	Confédération des associations d'employeurs et d'entrepreneurs
	SPD	Confédération de l'industrie et du transport
Thaïlande	LCT	Congrès du travail de Thaïlande
	NCPE	Congrès national des travailleurs des entreprises privées
	SERC	Confédération des relations avec les travailleurs des entreprises d'Etat
	TTUC	Congrès des syndicats de Thaïlande
Togo	CSTT	Confédération syndicale des travailleurs du Togo
Trinité-et-Tobago	NUDE	Syndicat national des employés de maison
Tunisie	UGTT	Union générale tunisienne du travail
Turquie	TOLEYİS	Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de la restauration et du spectacle de Turquie
	TÜRK-İŞ	Confédération des syndicats de Turquie

Ukraine	FPU	Fédération des syndicats d'Ukraine
Uruguay	PIT-CNT	Assemblée intersyndicale des travailleurs-Congrès national des travailleurs
République bolivarienne du Venezuela	CTV	Confédération des travailleurs du Venezuela
Zimbabwe	ZCTU	Congrès des syndicats du Zimbabwe

Autres abréviations

UE	Union européenne
HGHAG	Loi sur l'aide à domicile et les employés de maison (Autriche)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
SST	Sécurité et santé au travail

INTRODUCTION

A sa 301^e session (mars 2008), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a décidé d'inscrire la question de la promotion du travail décent pour les travailleurs domestiques à l'ordre du jour de la 99^e session (2010) de la Conférence internationale du Travail en vue de l'élaboration de normes du travail. Conformément à l'article 5.1.4 du Règlement du Conseil d'administration, la question est soumise à la Conférence pour faire l'objet d'une double discussion.

En application de l'article 39 du Règlement de la Conférence, qui régit les phases préparatoires de la procédure de double discussion, le Bureau a élaboré un rapport préliminaire¹ destiné à servir de base à la première discussion de cette question. Ce rapport résume brièvement les raisons qui ont motivé la décision du Conseil d'administration et passe en revue la législation et la pratique de différents pays. Il a été transmis, avec un questionnaire, aux gouvernements des Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT), qui étaient invités à faire parvenir leurs réponses au Bureau le 30 août 2009 au plus tard.

Au moment de l'établissement du présent rapport, le Bureau avait reçu les réponses de mandants de 103 Etats Membres², dont les gouvernements des 75 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Albanie, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Emirats arabes unis, Espagne, Etats-Unis, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Jordanie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pays-Bas, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Sri Lanka, Suède, Suisse, Suriname, République arabe syrienne, République tchèque, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Les gouvernements de 46 Etats Membres ont expressément indiqué que leurs réponses avaient été établies après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs (dans quelques cas, uniquement des organisations de travailleurs), parfois à la faveur de réunions tripartites nationales. D'autres ont inclus les réponses de ces organisations dans leurs propres réponses ou y ont fait référence, et dans certains cas les organisations elles-mêmes ont répondu directement. Parfois, différentes unités du ministère du Travail ou d'autres ministères compétents ont été consultées, ou encore de vastes consultations nationales ont été organisées, auxquelles ont participé des organisations de la société civile, notamment celles qui œuvrent pour la protection des travailleurs domestiques (y compris les travailleurs domestiques migrants) et la défense des droits des femmes. Les opinions de ces organisations ont parfois été intégrées dans les réponses communes de syndicats (Philippines et Cambodge) et, dans un cas (Philippines), ont donné lieu à une déclaration commune de syndicats sur le travail décent pour les travailleurs domestiques.

¹ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

² Les réponses parvenues trop tard pour être intégrées dans le rapport peuvent être consultées par les délégués à la 99^e session de la Conférence.

En outre, des réponses ont été reçues d'organisations d'employeurs et de travailleurs de 28 autres Etats Membres (Allemagne, Algérie, Bangladesh, Barbade, Bénin, Burkina Faso, Cambodge, Danemark, République dominicaine, Gabon, Honduras, Irlande, Islande, Israël, Kenya, Madagascar, Malawi, Niger, Pakistan, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Rwanda, Sénégal, République-Unie de Tanzanie, Togo, Trinité-et-Tobago, Turquie, Zimbabwe) ainsi que de diverses organisations nationales de travailleurs domestiques. Compte tenu du grand nombre de réponses émanant d'organisations de travailleurs, une hiérarchie a dû être établie aux fins du présent rapport, la préférence étant donnée aux confédérations, fédérations et organisations de travailleurs domestiques nationales. En cas de réponse commune, seules ces organisations nationales ont été mentionnées. Ont également répondu au questionnaire une organisation internationale d'employeurs, à savoir l'Organisation internationale des employeurs (OIE), et deux organisations internationales de travailleurs, à savoir la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA). Les réponses de ces organisations sont reproduites dans le rapport à la suite de celles des autres organisations d'employeurs et de travailleurs.

D'autres acteurs, tels que des organisations de la société civile (Human Rights Watch, Anti-Slavery International, Migrant Forum in Asia, Asian Migrant Domestic Workers' Alliance et le réseau RESPECT) et quelques associations nationales de travailleurs domestiques, ont eux aussi envoyé des réponses. Il en a été pris note, mais il n'a pas été possible de les incorporer dans le rapport.

Ce rapport a été établi sur la base des réponses reçues, dont l'essentiel est reproduit dans les pages qui suivent. Les conclusions proposées figurent à la fin, immédiatement après le commentaire du Bureau sur les réponses. Si la Conférence décide qu'il est opportun d'adopter un ou plusieurs instruments internationaux, le Bureau élaborera, sur la base des conclusions adoptées par celle-ci, un ou plusieurs projets d'instrument qui seront soumis aux gouvernements. Il appartiendra alors à la Conférence de se prononcer lors d'une session ultérieure.

RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES *

Dans cette partie figurent en substance les réponses au questionnaire qui accompagnait le rapport préliminaire (rapport IV(1)). Chaque question est reproduite et suivie de la liste des gouvernements qui y ont répondu, regroupés en fonction de la nature de la réponse (affirmative, négative, autre). Les réponses classées dans la catégorie «autre» sont celles qui ne sont pas clairement affirmatives ou négatives. Chaque fois qu'une observation nuance ou explicite une réponse, l'essentiel de son contenu est reproduit à la suite de la liste, dans l'ordre alphabétique des pays. Lorsqu'une réponse se rapporte à plusieurs questions ou à une question antérieure, elle est présentée en substance sous la première de ces questions et simplement mentionnée sous les suivantes. Lorsque plusieurs acteurs ont formulé les mêmes commentaires, ceux-ci ont généralement été regroupés. Les observations d'ordre général formulées par des gouvernements, en complément ou non de leurs réponses au questionnaire, sont indiquées dans le commentaire du Bureau.

Certains gouvernements ont fourni des informations sur la législation et la pratique de leur pays. Ces informations sont, certes, très utiles pour le travail du Bureau mais, pour les besoins du présent rapport, elles n'ont été reproduites que si elles étaient indispensables à la compréhension de la réponse.

* Pour des raisons pratiques, l'ordre alphabétique anglais a été conservé dans la version française du rapport.

Qu. 1 *La Conférence internationale du Travail devrait-elle adopter un ou plusieurs instruments sur le travail décent pour les travailleurs domestiques?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 74.

Oui: 72. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Jordanie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Autre: 2. Nouvelle-Zélande, Pologne.

Commentaires

Argentine. Etant donné que les travailleurs domestiques manquent de protection, il est essentiel d'adopter un instrument pour encadrer cette profession compte tenu de ses particularités.

Brésil. La réglementation de la relation d'emploi pour les travailleurs domestiques est le fruit de l'amélioration de leurs droits au fil du temps, comme on peut le voir au Brésil. Un instrument international est essentiel, qui définisse des normes minimales pour le travail domestique. Il aiderait en outre à harmoniser les législations nationales des Etats Membres.

Canada. Ce serait un moyen d'établir des principes et des droits et de fixer des orientations pratiques pour améliorer la réglementation du travail domestique.

Chine. On a besoin d'instruments qui encadrent la législation du travail domestique pour promouvoir la protection des droits et intérêts des travailleurs domestiques, ainsi que pour encourager le développement durable du secteur du travail domestique et l'expansion de l'emploi domestique dans des conditions plus saines.

Colombie. Il est essentiel de réfléchir au type d'instrument, aux objectifs, aux méthodes de mise en œuvre ainsi qu'aux aspects opérationnels et financiers connexes (apport du travail domestique sur les plans social et économique).

Costa Rica. Tous les pays devraient garantir de bonnes conditions aux travailleurs domestiques, où qu'ils exercent. A cette fin, des instruments internationaux spécifiques seraient extrêmement utiles.

Croatie. Sans une action des organismes internationaux compétents, il sera impossible d'améliorer les cadres législatifs.

Cuba. A cause du faible taux de chômage et des débouchés intéressants qui existent dans l'économie formelle, le travail domestique n'est pas une activité attrayante à Cuba. Etant donné que le rapport du BIT fait état d'abus commis dans de nombreux pays à l'encontre des travailleurs domestiques, nous croyons comme l'OIT à la nécessité d'adopter un instrument pour protéger ces travailleurs.

Finlande. Il est important d'assurer de bonnes conditions de travail aux domestiques au moyen d'un instrument de l'OIT et des législations nationales.

Guatemala. Parce que le travail domestique n'est pas bien réglementé.

Inde. Il est nécessaire de définir quelques lignes directrices concernant les conditions de travail des domestiques.

Japon. Oui, sous réserve que l'on prenne en considération la spécificité du travail domestique et la diversité des conditions nationales, et que les dispositions adoptées soient suffisamment souples pour permettre à tous les pays d'adapter les mesures à leur situation propre.

République de Corée. Les travailleurs domestiques ont besoin d'un certain niveau de protection qui devra être déterminé à l'issue de recherches et de délibérations.

Malaisie. Les travailleurs domestiques sont souvent mal considérés et injustement traités, et les conventions en vigueur ne tiennent pas compte de leurs besoins.

Maurice. Les travailleurs de cette catégorie sont particulièrement exposés à l'exploitation et aux abus. Les instruments existants ne traitent pas spécifiquement des conditions particulières du travail domestique.

Monténégro. Parce que les travailleurs domestiques auraient besoin de meilleures lois.

Népal. Les domestiques au Népal travaillent dans des conditions déplorables, comme depuis toujours. Si beaucoup de conventions concernant les droits et la protection des travailleurs ont été ratifiées (conventions n^{os} 98, 131, 138, 29, 105, 182), aucune évolution intéressante n'a pourtant été enregistrée dans le secteur du travail domestique, un des secteurs les plus désorganisés. Par conséquent, il est devenu nécessaire d'adopter des lois de nature réglementaire ou des directives spéciales pour protéger les droits de tous les travailleurs domestiques et leur assurer un travail décent.

Nouvelle-Zélande. Les instruments internationaux qui régissent le domaine du travail doivent être des instruments d'application générale et ne pas être propres à tel ou tel secteur.

Nicaragua. En annexe aux conventions de l'OIT n^{os} 100 et 111, pour tenir compte des aspects spécifiques au travail domestique.

Norvège. Les travailleurs domestiques constituent un groupe particulièrement vulnérable qui peut être victime de graves abus. L'instauration de normes spécifiques aiderait l'OIT à fixer un cadre d'orientation normatif et technique.

Panama. L'objectif premier de l'OIT étant d'offrir aux femmes et aux hommes de meilleures possibilités d'obtenir un emploi décent et productif dans des conditions de liberté et de dignité, de sécurité économique et d'égalité des chances, il est capital de mettre en œuvre tous les instruments nécessaires pour garantir un travail décent aux domestiques. Depuis toujours, ces derniers travaillent dans l'ombre, sont sous-estimés et voient leurs droits bafoués. Il est chaudement recommandé d'inscrire les instruments proposés dans une perspective d'égalité entre les sexes pour répondre aux besoins des femmes domestiques. Les travailleurs domestiques, notamment les femmes, sont victimes d'abus sexuels, économiques, psychologiques et physiques. Cette situation est aggravée, pour beaucoup d'entre eux, par le statut de travailleur intermittent et migrant. Un des principaux problèmes rencontrés par ces travailleurs est celui de leur isolement et de leur vulnérabilité. Comme ils travaillent et, parfois, habitent chez des particuliers, ils dépendent beaucoup du bon vouloir de leur employeur et peuvent être exposés à des actes de violence et d'exploitation sexuelle. Les rares fois où ils détiennent un contrat de travail, les conditions qu'il contient sont définies par l'employeur. Enfin, dans de nombreux pays, les domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail, ce qui nuit indéniablement à leur statut et à leurs droits, y compris à la liberté d'association et au droit à des négociations collectives.

Pologne. Quand on sait la situation qui règne actuellement en Pologne, il n'y a apparemment pas lieu de conforter par des réglementations internationales celles actuellement en vigueur en Pologne. Toutefois, la Pologne ne s'opposera pas à l'initiative, à condition qu'un groupe d'Etats suffisamment important approuve l'adoption du document et que ce groupe puisse faire valoir les bénéfices d'une telle adoption.

Qatar. S'il est vrai que les travailleurs domestiques entrent dans le champ d'application des conventions et recommandations actuelles de l'OIT, sauf si leur exclusion est explicite et donc intentionnelle, une recommandation concernant les travailleurs domestiques permettrait néanmoins de suivre la mise en œuvre de ces textes, ce qui apporterait une protection à ces travailleurs.

Arabie saoudite. La spécificité du travail domestique et son essor à l'échelle mondiale, notamment celle du travail domestique des femmes étrangères, exigent l'adoption d'un instrument de ce genre pour apporter la protection qui s'impose à cette catégorie de travailleurs.

Afrique du Sud. Le travail domestique sort l'emploi des frontières, déplace les travailleurs et les fragilise. La majorité des travailleurs du secteur étant des femmes, l'instrument devrait leur garantir une protection dans le même esprit que le programme pour un travail décent.

Espagne. Il conviendrait d'adopter un instrument qui tienne compte des particularités du travail domestique. En Espagne, on considère que le travail domestique constitue une relation d'emploi spéciale réglementée par une loi distincte.

Thaïlande. Un ou plusieurs instruments pourraient aider à faire mieux prendre conscience des droits des travailleurs domestiques, qui se composent en majorité de femmes de situation modeste, et servir de lignes directrices aux Etats Membres pour l'élaboration de leurs normes du travail respectives.

Tunisie. Actuellement, aucun instrument de l'OIT ne traite de la condition des travailleurs domestiques.

Emirats arabes unis. Oui, dans la mesure où la protection prévue dans les autres instruments de l'OIT exclut en totalité ou en partie les travailleurs domestiques.

Uruguay. Un instrument suffisamment large et universel pour pouvoir être ratifié et appliqué.

Yémen. Parce que les travailleurs domestiques représentent un segment important du marché du travail et qu'il n'existe pas d'instrument international pour les protéger, outre que cette forme d'emploi n'est pas réglementée dans certains Etats.

Employeurs

Nombre total de réponses: 23.

Oui: 10. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), ECOP (Philippines), EFC (Sri Lanka).

Non: 7. ANDI (Colombie), KZPS (République tchèque), SPD (République tchèque), BDA (Allemagne), EFP (Pakistan), CONEP (Panama), SN (Suède).

Autre: 6. CNI (Brésil), HUP (Croatie), Business NZ (Nouvelle-Zélande), NHO (Norvège), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Cette question devrait faire l'objet d'un débat général. Si un instrument était adopté, il devrait prendre la forme d'une recommandation.

ANDI (Colombie). Les instruments internationaux existants suffisent et s'appliquent au travail domestique. En Colombie, la législation existante est suffisante.

KZPS, SPD (République tchèque). Les conditions de travail devraient être les mêmes pour les travailleurs domestiques que pour les autres. Cependant, le cadre législatif, la politique et la pratique actuellement en vigueur en République tchèque garantissent des conditions de travail égales pour tous et laissent une latitude suffisante pour équilibrer vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle. Il vaudrait mieux se préoccuper de bien appliquer et mettre en œuvre les instruments actuels plutôt qu'en créer de nouveaux.

BDA (Allemagne). Compte tenu de la diversité des réglementations visant le travail domestique entre les pays, de la diversité des formes que prend le travail domestique et des questions particulières qu'il suscite, l'adoption d'un ou de plusieurs instruments ne se justifie pas. Malgré le rapport publié par le BIT, on reste mal informé sur la pratique du travail domestique ainsi que sur les résultats qu'il produit dans beaucoup de pays et dans toutes les régions. Toutefois, si la nécessité d'un nouvel instrument de l'OIT venait à s'imposer, il faudrait que ce soit une recommandation. Ce devra être un moyen de promouvoir des stratégies particulières, de donner la priorité aux sujets les plus préoccupants et de proposer un éventail de solutions, que les Membres de l'OIT puissent étudier et appliquer à leur convenance. Les conventions n'offrent pas cette souplesse; elles devraient être réservées à la défense de principes immuables et traiter de questions sur lesquelles il existe un large consensus tripartite selon lequel une réglementation internationale s'impose. En outre, une convention risquerait de n'être ratifiée que par un petit nombre de pays et ne présenterait ainsi qu'un intérêt limité.

JOCC (Jordanie). Pour assurer la protection internationale des travailleurs domestiques et apporter une véritable valeur ajoutée.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). Les instruments internationaux relatifs au travail devraient être applicables à l'ensemble des secteurs et non à tel ou tel autre.

NHO (Norvège). Pas encore de décision définitive.

EFP (Pakistan). La situation dans les pays en développement en général et au Pakistan en particulier n'incite pas à adopter une convention ou une recommandation sur ce sujet car ce serait ôter à des millions de personnes qui subviennent difficilement à leurs besoins la possibilité de gagner un maigre salaire en travaillant comme domestiques. Actuellement, les travailleurs domestiques occupent des emplois d'appoint et gagnent leur vie en travaillant pour plusieurs employeurs grâce à des horaires de travail souples qui conviennent à eux-mêmes et à leurs patrons. De même, un règlement aurait pour effet de limiter leurs gains. En revanche, si l'on veut respecter le principe du travail décent, il faudra apporter à la législation nationale les modifications nécessaires pour assurer des soins de santé et une éducation aux travailleurs domestiques.

CONEP (Panama). Non, le principe général du travail décent s'applique aussi aux travailleurs domestiques.

SN (Suède). Aucun instrument ne s'impose parce que les questions relatives au travail domestique ne se prêtent pas à une réglementation au niveau international.

UPS (Suisse). Tout dépendra des débats menés pendant la Conférence.

OIE. Pas de réponse définitive à ce stade. Le travail normatif devra porter uniquement sur des aspects qui justifient clairement l'adoption d'un nouvel instrument de l'OIT. Il faudra s'appuyer sur des preuves et produire un instrument qui réponde aux préoccupations de fond d'un large éventail d'Etats Membres. Comme le rapport aborde des questions véritablement préoccupantes, les débats relatifs à l'élaboration de normes devront se poursuivre comme prévu.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de

Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). La spécificité du travail domestique ne peut justifier que l'on prive les travailleurs domestiques d'une protection juridique au moyen de normes internationales.

FENATRAD (Brésil). Il conviendra d'adopter plusieurs instruments. La mobilisation des travailleurs domestiques et de leurs organisations et le soutien des organisations internationales seront importants pour que les instruments ratifiés et la législation nationale soient appliqués.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les instruments internationaux doivent assurer une protection contre l'exploitation, la torture et la discrimination, garantir aux travailleurs domestiques des soins de santé et un soutien et reconnaître que les domestiques font un travail à part entière.

CUT (Colombie). Tous les instruments concernant l'application du principe d'un travail décent aux travailleurs domestiques en reconnaissance du travail qu'ils font.

CMTC (Costa Rica). Il conviendra d'adopter plusieurs instruments pour que ce problème soit mieux traité.

DEOK (Chypre). Les travailleurs domestiques doivent être convenablement protégés.

UGTE (Equateur). Tous les instruments internationaux qu'il faut pour assurer un travail décent aux travailleurs domestiques.

CSTS, FEASIES (El Salvador). Parce que des millions de personnes font du travail domestique et ont le droit, comme tous autres travailleurs, d'être protégées contre toute atteinte à leurs droits au travail.

UNSITRAGUA (Guatemala). Dans beaucoup de pays, les travailleurs domestiques sont défavorisés par rapport à d'autres travailleurs. Le fait qu'ils soient couverts par un chapitre distinct du droit du travail constitue également une discrimination.

CGT (Honduras). Plusieurs instruments à cause de la complexité des conditions dans lesquelles s'effectue le travail domestique.

CFTUI (Inde). Ce ou ces instruments pourraient aider à faire mieux reconnaître la place des travailleurs domestiques dans la société et favoriser pour ces derniers la garantie d'un travail décent.

HMS (Inde). Actuellement, il n'existe pas de loi du travail pour protéger les travailleurs domestiques.

KSPI, KSPSI et KSBSI (Indonésie). Les travailleurs domestiques n'ont pas de conditions de vie décentes ni de sécurité sociale, travaillent un nombre d'heures illimité, sont victimes de discrimination, sont mal payés, etc.

CGIL (Italie). Un instrument international introduirait dans ce domaine des règles acceptées par tous.

UGL (Italie). Pour assurer aux travailleurs domestiques une protection plus étendue et de meilleure qualité et pour contribuer à la défense de leurs droits.

FKTU (République de Corée). On aurait besoin d'instruments spécifiques, compte tenu des caractéristiques du travail domestique (non-productivité, isolement, ambiguïté des relations contractuelles, inégalité entre les sexes au sein de la société et propension de la société à sous-estimer la vraie valeur du travail domestique).

NIDWU (Népal). Au Népal, dans leur majorité, les domestiques ne sont pas reconnus en tant que travailleurs car ils ne sont couverts par aucun texte de loi, y compris la législation du travail. Les droits fondamentaux au travail – salaire minimum, repos hebdomadaire, soins de santé de base, etc. – leur sont niés. En conséquence, ils forment le groupe le plus exposé au non-respect des droits et aux abus.

LO (Norvège). Voir la question 2 c).

CONATO (Panama). Les domestiques sont des travailleurs comme les autres et devraient, à ce titre, avoir les mêmes droits.

FEDUSA (Afrique du Sud). Une convention mettrait les Etats devant l'obligation de promulguer des lois pour protéger les travailleurs domestiques.

FNPR (Fédération de Russie). La spécificité du travail domestique demande que l'on apporte quelques ajouts à la législation générale du travail. La convention proposée constituerait un élément de poids en faveur de négociations avec les représentants des pouvoirs publics et les employeurs.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Depuis toujours, les domestiques travaillent dans l'ombre, ce qui les rend très vulnérables face aux abus et à l'exploitation. Rares sont les pays dans le monde à avoir mis en place des moyens de protection efficaces pour les travailleurs domestiques. C'est une bonne raison pour élaborer un ensemble solide de normes qui permettent d'améliorer les conditions de vie et de travail d'une main-d'œuvre en progression constante.

PIT-CNT (Uruguay). Il faudrait adopter plusieurs instruments.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Compte tenu de la flexibilité de la main-d'œuvre et du manque d'emplois décents, il conviendrait d'élaborer d'autres normes internationales pour que les employeurs s'y conforment.

- Qu. 2** *Dans l'affirmative, l'instrument ou les instruments devraient-ils prendre la forme:*
- a) d'une convention;*
 - b) d'une recommandation;*
 - c) d'une convention complétée par une recommandation;*
 - d) d'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires?*

Gouvernements

- a) d'une convention*

Nombre total de réponses: 6.

Oui: 6. Etat plurinational de Bolivie, Colombie, France, Monténégro, Pérou, Philippines.

Commentaires

Pérou. Il faudrait opter pour la forme d'une convention, instrument à caractère général et obligatoire. Elle fournirait des lignes directrices claires en matière de législation nationale et rappellerait au niveau international la protection à laquelle les travailleurs domestiques ont droit.

- b) d'une recommandation*

Nombre total de réponses: 27.

Oui: 25. Canada, Chine, Colombie, Chypre, République tchèque, Egypte, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Japon, République de Corée, Lituanie, Malaisie, Mexique, Myanmar, Pays-Bas, Oman, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, République arabe syrienne, Emirats arabes unis, République bolivarienne du Venezuela.

Autre: 2. Nouvelle-Zélande, Suisse.

Commentaires

Canada. Une recommandation devra être préférée à une nouvelle convention. Une recommandation pourrait aider les Membres à mettre en œuvre les conventions existantes. Cependant, si la préférence va à une convention, elle devra s'appuyer sur des principes et traiter de la situation et des besoins particuliers des travailleurs domestiques. Il faudra éviter d'utiliser un langage trop normatif qui pourrait nuire à une ratification du texte à grande échelle.

Chine. Compte tenu du niveau de développement des Etats Membres et de la faisabilité d'une convention, l'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation.

Colombie. Il est important d'adopter un instrument international pour donner au travail domestique la valeur et la dignité qu'il mérite, dans la société comme dans le monde du travail, en se souciant de l'égalité entre les sexes. Ce secteur est marqué par un déséquilibre entre les hommes et les femmes: il est dominé par une main-d'œuvre féminine, les hommes se livrant à d'autres activités productives généralement mieux considérées.

Grèce. On constate que les cadres institutionnels varient sensiblement d'un pays à l'autre.

Guinée. Avec une recommandation, les Etats pourraient mieux adapter leur législation lorsqu'elle ne couvre pas les travailleurs domestiques.

Inde. Cela apportera une certaine souplesse à la mise en œuvre et imprimera une orientation à la réglementation du travail domestique.

Indonésie. Parce que la situation varie entre les Etats Membres sur les plans social, économique et culturel.

Japon. Une recommandation encouragerait les pays à faire des efforts pour étendre la protection des travailleurs domestiques.

République de Corée. Les travailleurs domestiques ont certes besoin d'un certain niveau de protection, mais la République de Corée ne peut être favorable qu'à une recommandation non juridiquement contraignante parce que sa législation du travail ne s'applique pas aux travailleurs domestiques.

Mexique. Une recommandation garantirait que les lois des Etats Membres adaptent ses dispositions aux particularités nationales.

Myanmar. Il conviendrait d'adopter une recommandation pour établir les principes et les droits liés au travail domestique et pour imprimer une orientation à la réglementation de ce secteur.

Nouvelle-Zélande. D'une manière générale, nous ne sommes pas favorables à des instruments spécifiques à un secteur; voir la question 1. Cependant, s'il s'avérait très clairement qu'un groupe ou un secteur n'est pas convenablement couvert par les instruments existants, une recommandation serait préférable.

Qatar. Des recommandations sont prises en considération au moment de l'adoption de lois et de règlements pour les travailleurs domestiques afin d'assurer la protection de leurs intérêts.

Suisse. D'une part, une convention permettrait de formuler des règles communes face aux dispositions très variables des réglementations nationales. D'autre part, une recommandation semble suffire puisqu'en Suisse le droit positif apporte déjà une protection convenable (codes des obligations, contrats types de travail dans les cantons, etc.).

Emirats arabes unis. L'instrument devrait prendre la forme d'une recommandation à cause du caractère privé du travail effectué par les domestiques, et de la difficulté à se mettre d'accord sur des dispositions obligatoires inscrites dans une convention.

République bolivarienne du Venezuela. Une recommandation fournirait des orientations pour l'adoption de mesures nationales sur le travail domestique et compléterait les conventions existantes, dont l'application aux travailleurs domestiques devrait être soutenue par les Etats Membres.

c) *d'une convention complétée par une recommandation*

Nombre total de réponses: 35.

Oui: 35. Albanie, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique (CNT), Brésil, Chili, Costa Rica, Croatie, Equateur, El Salvador, Finlande, Italie, Lettonie, Liban, Maurice, République de Moldova, Maroc, Mozambique, Népal, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Portugal, Roumanie, Serbie, Sri Lanka, Suriname, Suède, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Commentaires

Brésil. Du fait des disparités importantes observées entre les pays s'agissant de la réglementation du travail domestique, il conviendrait d'adopter un instrument contraignant qui établisse les principes et droits fondamentaux liés au travail domestique, et une recommandation qui porterait sur les particularités de ce secteur.

Chili. Pour parer à la vulnérabilité particulière que présentent les travailleurs domestiques à cause de la spécificité de la tâche qu'ils accomplissent. Une attention spéciale devra être accordée à ceux qui habitent sur place.

Croatie. Il faut des orientations plus complètes et plus précises pour la réglementation du travail domestique.

Equateur. Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi et au peu d'attention que reçoivent des aspects clés de leur situation dans les législations internationales et nationales, y compris les conventions de l'OIT existantes. Un nombre non négligeable de conventions de l'OIT excluent les travailleurs domestiques de leur champ d'application. La vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques face aux atteintes à des droits fondamentaux de l'homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les différences de traitement concernant les formes d'emploi, les modes de rémunération, le temps de travail et d'autres aspects de leurs conditions de travail justifient qu'on les considère à part et que l'on adopte des normes adaptées à leur situation. Par conséquent, l'élaboration de normes internationales est perçue comme un moyen de combler un vide important dans la promotion du travail décent pour tous.

El Salvador. Une recommandation comporte des dispositions plus détaillées sur l'application d'une convention.

Finlande. Convention ou recommandation, les deux sont acceptables. Une convention complétée par une recommandation constituerait une structure plus claire qu'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires.

Lettonie. Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi et au peu d'attention que reçoivent des aspects clés de leur situation dans les législations internationales et nationales, y compris les conventions de l'OIT existantes. Un nombre non négligeable de conventions de l'OIT excluent les travailleurs domestiques de leur champ d'application. La vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques face aux atteintes à des droits fondamentaux de l'homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les différences de traitement concernant les formes d'emploi, les modes de rémunération, le temps de travail et d'autres aspects de leurs conditions de travail justifient qu'on les considère à part et que l'on adopte des normes adaptées à leur situation. Par conséquent, l'élaboration de normes internationales est perçue comme un moyen de combler un vide important dans la promotion du travail décent pour tous.

Maurice. Les dispositions obligatoires contenues dans la convention assureront la protection des travailleurs domestiques, tandis que la recommandation fournira des indications sur les façons de mettre efficacement en œuvre les dispositions dans la pratique.

Maroc. Une recommandation est nécessaire dans le sens où elle permet d'orienter la politique à suivre.

Panama. L'instrument devra prendre la forme d'une convention contenant des dispositions obligatoires et non obligatoires, complétée par une recommandation. Ce sera une façon de conforter la protection apportée aux travailleurs domestiques par les normes internationales du travail existantes, tout en fixant des objectifs clairs qui tiennent compte de la spécificité du travail domestique et qui offrent différentes possibilités pour l'application des principes du travail décent. Une telle convention pourrait favoriser une approche de la gouvernance à plusieurs niveaux, en établissant des objectifs et en offrant aux Etats Membres différentes solutions pour qu'ils parviennent à leurs fins. Elle pourrait fournir un outil d'orientation précieux tout en respectant le champ d'action, à l'échelle locale, nationale, bilatérale et régionale, des gouvernements ainsi que des organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs.

Paraguay. Dans les pays qui ne ratifieront pas la convention, la recommandation pourrait servir de base à une amélioration de la législation nationale en conformité avec la convention.

Thaïlande. La convention devra laisser la possibilité à chaque Etat Membre d'exclure de son champ d'application, en partie ou en totalité, des catégories limitées de travail domestique ou de travailleurs domestiques susceptibles de poser des difficultés particulières.

Uruguay. Du fait des conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique, et des différences de traitement concernant les formes d'emploi, les modes de rémunération et le temps de travail, entre autres, les travailleurs domestiques connaissent des problèmes qui leur sont propres et sont particulièrement vulnérables face aux atteintes aux principes et droits fondamentaux au travail. Si la législation nationale assure l'égalité des droits entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs, la législation internationale et plusieurs conventions de l'OIT, en revanche, les excluent de leur champ d'application.

Yémen. En adoptant une convention et une recommandation, on couvrira un terrain plus large. Les Etats qui éprouveront de la difficulté à ratifier la convention pourront faire jouer la recommandation.

d) *d'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires?*

Nombre total de réponses: 8.

Oui: 8. Argentine, Belgique (SPF), Cuba, Jordanie, Mauritanie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne.

Commentaires

Argentine. Une convention comportant des dispositions obligatoires est nécessaire pour établir des principes fondamentaux universels, tandis que des dispositions non obligatoires permettraient à chaque pays de légiférer en fonction des particularités nationales.

Belgique (SPF). Pour établir des règles adaptées à la spécificité du travail domestique et assorties d'options permettant de moduler la réalisation des objectifs du travail décent. La convention pourrait favoriser une approche à plusieurs niveaux et fournirait des orientations utiles tout en respectant le champ de l'action locale, nationale, bilatérale et régionale menée par les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs domestiques et de leurs employeurs.

Cuba. Il faudra se donner la souplesse nécessaire pour permettre la ratification et l'application des éléments essentiels de l'instrument.

Mauritanie. Ce serait un moyen de conforter la protection apportée aux travailleurs domestiques par les normes internationales du travail existantes, en fixant des objectifs clairs adaptés à la spécificité de la relation d'emploi et en offrant différentes possibilités pour la réalisation des objectifs du travail décent.

Slovénie. Les normes juridiques fondamentales devraient être obligatoires pour garantir une protection minimale aux travailleurs domestiques, tandis que les autres normes devraient être facultatives parce que la législation nationale sur cette question varie nettement entre les Etats Membres.

Afrique du Sud. Des dispositions non obligatoires permettraient aux Membres de renforcer leur propre arsenal législatif lorsqu'il s'applique aux travailleurs domestiques.

Espagne. Les particularités de chaque pays concernant des aspects comme l'inviolabilité du domicile, peuvent restreindre l'action de l'inspection du travail chez les particuliers.

Employeurs

a) *d'une convention*

Nombre total de réponses: 2.

Non: 1. UPS (Suisse).

Autre: 1. EFP (Pakistan).

Commentaires

EFP (Pakistan). Voir la question 1.

UPS (Suisse). Une convention n'est pas conseillée parce que peu de pays la ratifieraient.

b) *d'une recommandation*

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 11. CNI (Brésil), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 4. BDA (Allemagne), Business NZ (Nouvelle-Zélande), NHO (Norvège), EFP (Pakistan).

Commentaires

CNI (Brésil). Voir la question 1.

HUP (Croatie). Une recommandation est le mécanisme le mieux adapté à la nature du travail ainsi qu'aux droits fondamentaux et aux garanties qui lui sont associés.

BDA (Allemagne). Voir la question 1.

DPN APINDO (Indonésie). Une convention pourrait être élaborée plus tard.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). La question est de savoir comment assurer la conformité avec les garanties appropriées qui sont inscrites dans les instruments existants, notamment les conventions fondamentales. L'adoption d'un instrument sectoriel ne permettrait pas d'y répondre facilement. En revanche, une recommandation qui fournirait des indications pratiques sur l'application des normes appropriées pourrait être utile.

NHO (Norvège). A ce stade, les débats devraient s'orienter vers l'adoption d'une recommandation.

EFP (Pakistan). Voir la question 1.

OIE. A ce stade, les débats devraient s'orienter vers l'adoption, au plus, d'une recommandation. C'est ce qui conviendrait le mieux pour définir et encourager les pratiques novatrices, ce à quoi tout instrument devrait principalement viser au lieu de chercher à instituer des normes minimales fondamentales d'application universelle. Compte tenu des pratiques et des approches variées et non linéaires qui sont suivies sans coordination dans les pays, des différentes applications que l'on fait des normes existantes, ainsi que de la nature particulière de cette forme de travail et de son interaction avec les droits fondamentaux et les garanties qui lui sont associés (voir la question 9), une recommandation apporterait la souplesse voulue. Malgré toutes les indications fournies par le rapport, un déficit d'information demeure.

c) d'une convention complétée par une recommandation

Nombre total de réponses: 2.

Oui: 1. JCC (Jordanie).

Autre: 1. EFP (Pakistan).

Commentaires

JCC (Jordanie). Une convention crée des droits et des obligations et laisse habituellement une certaine latitude quant aux différentes façons de l'appliquer. La recommandation sert à orienter l'adoption des lois et règlements nationaux.

EFP (Pakistan). Voir la question 1.

d) d'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires?

Nombre total de réponses: 1.

Autre: 1. EFP (Pakistan).

Commentaires

EFP (Pakistan). Voir la question 1.

Travailleurs

a) d'une convention

Nombre total de réponses: 8.

Oui: 7. COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), CUT (Chili), CMTC (Costa Rica), CTS (El Salvador), CAUS (Nicaragua), ECOP (Philippines).

Autre: 1. UNT (Mexique).

Commentaires

CMTC (Costa Rica). Voir la question 1.

UNT (Mexique). Cet instrument devra reconnaître le droit à un travail décent pour les employés de maison, qui sont victimes de discrimination et dont le travail contribue au développement professionnel d'autres personnes ainsi qu'à l'économie en général. L'instrument de l'OIT devra encourager les Etats Membres à adopter les mesures et lois nécessaires pour protéger les droits des gens de maison.

ECOP (Philippines). Cela apporterait, pour l'application des normes du travail, la souplesse rendue nécessaire par la différence de niveau de développement économique entre les pays pauvres et les pays riches, notamment ceux qui reçoivent des travailleurs domestiques étrangers.

b) d'une recommandation

Nombre total de réponses: 5.

Oui: 4. CMTC (Costa Rica), CMKOS (République tchèque), CAUS (Nicaragua), FPU (Ukraine).

Autre: 1. UNT (Mexique).

Commentaires

CMTC (Costa Rica). Voir la question 1.

UNT (Mexique). Voir la question 2 a).

c) *d'une convention complétée par une recommandation*

Nombre total de réponses: 115.

Oui: 114. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), CGIL (Italie), CSIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), Histadrout (Israël), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTI (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 1. UNT (Mexique).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTI et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi et au peu d'attention que reçoivent des aspects clés de leur situation dans les législations internationales et nationales, y compris les conventions de l'OIT existantes. De nombreuses conventions de l'OIT excluent les travailleurs domestiques de leur champ d'application.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), FKTI et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CTP et CUT (Pérou), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques face aux atteintes à des

droits fondamentaux de l'homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les différences de traitement concernant les formes d'emploi, les modes de rémunération, le temps de travail et d'autres aspects de leurs conditions de travail justifient qu'on les considère à part et que l'on adopte des normes adaptées à leur situation.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYIS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. L'élaboration de normes internationales est perçue comme un moyen de combler un vide important dans la promotion du travail décent pour tous.

CTA (Argentine). Compte tenu de la vulnérabilité de cette catégorie de travailleurs, il faudra établir des normes minimales pour développer de travail décent dans ce groupe.

ACTU (Australie). Le travail domestique demeure mal réglementé aux niveaux national et international. Plusieurs conventions de l'OIT excluent cette catégorie de travailleurs de leur champ d'application.

BAK (Autriche). Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables. Une convention établirait des normes internationales minimales d'application obligatoire, dont la mise en œuvre au niveau national servirait de base à la revendication de droits. La recommandation permettrait à l'échelle mondiale la concrétisation progressive d'une mesure de protection optimale, en laissant une certaine latitude pour tenir compte des différences culturelles entre les Etats Membres et de leur régime juridique.

ÖGB (Autriche). La convention devra inclure des dispositions concernant les droits des travailleurs domestiques; la recommandation devra inclure des dispositions qui encouragent les Etats Membres à ajuster leur politique nationale pour protéger les travailleurs domestiques en interdisant, par exemple, la traite d'êtres humains ou des conditions de travail proches de l'esclavage.

FENATRAD (Brésil). Dans les pays dont la législation est moins développée, la convention pourra servir de paramètre aux jugements rendus à l'issue d'un différend du travail. Le travail produit par les domestiques contribue à l'enrichissement des employeurs en leur permettant de travailler ou bien de poursuivre leurs études ou de se perfectionner et, donc, d'améliorer leurs revenus. Le travail reproductif accompli par les travailleurs domestiques est nécessaire au travail productif. Les expressions «gens de maison» et «aides familiales» devront être préférées aux expressions «travailleurs domestiques» et «domestiques» à cause de la connotation négative et péjorative du terme «domestique».

CNTB (Burkina Faso). Les travailleurs domestiques ne sont pas convenablement protégés par les dispositions ou instruments en vigueur contre certains abus, quand ils ne sont pas carrément exclus de leur champ d'application.

ONSL (Burkina Faso). Cela permettrait à la question du travail décent pour les domestiques d'être prise en considération par un maximum d'Etats Membres.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Pour assurer la meilleure protection aux travailleurs domestiques. La recommandation, qui devra inclure une explication des termes utilisés dans la convention proposée, serait un moyen de mieux aider les Etats Membres à mettre en œuvre les dispositions de la convention.

CGT (Colombie). Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi et au non-respect des législations internationales et nationales, y compris les conventions de l'OIT. Les atteintes aux droits de ces travailleurs, en particulier des travailleurs migrants, leur manque de visibilité et leur exclusion du filet social justifient l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

ASTRADOMES (Costa Rica). La spécificité du travail domestique et les besoins des travailleurs domestiques ne sont pas correctement traités dans la législation internationale, et sont fréquemment exclus de son champ d'application. En outre, en Amérique centrale, la légalisation du travail est discriminatoire à l'encontre des travailleurs domestiques, qui connaissent des conditions proches de l'esclavage.

CTRN (Costa Rica). Pour protéger ces travailleurs, une convention serait préférable. Cette convention devrait être complétée par une recommandation, laquelle fournirait, en l'absence de ratification, un schéma directeur pour l'adoption de lois nationales.

DEOK (Chypre). Beaucoup de travailleuses sont devenues vulnérables ces dernières années et doivent donc être protégées par un instrument de la force d'une convention.

CGT-FO (France). Il est nécessaire de compléter les conventions de l'OIT et les législations nationales existantes. Il importe de prendre en compte tout l'éventail des situations que vivent les travailleurs dits «domestiques» et qui les rendent vulnérables, y compris au regard de l'observation des conventions fondamentales, pour s'assurer que les droits de ces travailleurs sont définis en termes explicites et protégés efficacement à l'instar de ceux des autres travailleurs. Il est également nécessaire de combler les vides créés par l'exclusion de ces travailleurs des dispositions de certaines conventions de l'OIT. Enfin, les débats devront porter sur les moyens d'action des services d'inspection du travail et de contrôle dans ce secteur.

DGB (Allemagne). Les problèmes des travailleurs domestiques sont particuliers. Leur situation reçoit trop peu d'attention au niveau tant national qu'international. Plusieurs conventions de l'OIT permettent leur exclusion, ce qui est regrettable. Il est urgent d'instaurer des réglementations obligatoires concernant les conditions de travail, le temps de travail et les salaires, et d'appliquer aux travailleurs domestiques les principes et droits fondamentaux au travail.

UNSTRAGUA (Guatemala). La législation nationale ne garantit pas suffisamment les droits des travailleurs domestiques.

CGT (Honduras). Les dispositions relatives à l'application et au respect des instruments devront être claires.

CFTUI (Inde). C'est un moyen d'accorder toute l'attention voulue aux travailleurs domestiques.

ICTU (Irlande). Sur ce point, on peut voir un exemple à suivre dans le «Code de pratique pour la protection des personnes travaillant chez des particuliers», accord de solidarité sociale conclu en Irlande. Il favorise un meilleur respect des travailleurs domestiques dans le pays, grâce à des mécanismes réglementaires bien pensés assortis de mesures coercitives adaptées. Un instrument de l'OIT destiné aux travailleurs domestiques renforcerait leur droit à un travail décent en Irlande et plus spécialement dans les pays où ils ne sont pas encore protégés par la législation du travail.

UIL (Italie). La nécessité s'impose de réaffirmer, dans toute sa dimension, la dignité des travailleurs domestiques, trop souvent considérés comme des travailleurs de seconde classe.

JTUC-RENGO (Japon). Au Japon, d'aucuns proposent que les accords de partenariat économique visant les infirmières étrangères soient étendus aux travailleurs domestiques. En l'absence de normes internationales favorables aux travailleurs domestiques, il y a fort à craindre que les conditions de travail des travailleurs locaux s'aggravent.

COTU-K (Kenya). Cela permettra de remédier aux défaillances concernant la promotion du travail décent pour tous.

SEKRIMA (Madagascar). Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables parce qu'il n'existe aucun moyen de contrôler leurs conditions de travail sur place. Le travail domestique manque de visibilité, se déroule en milieu clos à l'abri des regards, et n'est pas couvert par la loi. Souvent, les travailleurs n'ont pas de contrat de travail et sont inconnus des services d'inspection du travail. Les atteintes à leurs droits fondamentaux au travail et les piètres conditions dans lesquelles ils accomplissent leur tâche rendent nécessaire l'établissement de normes adaptées à leur situation.

CTM (Mexique). Une convention ne suffirait pas à elle seule.

UNT (Mexique). Voir la question 2 a).

CNT (Niger). Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi. Au Niger, toutes les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération sont égales devant la loi. Cependant, faute d'une législation spécifique sur le travail domestique, ces travailleurs sont exclus du champ d'application de plusieurs conventions de l'OIT. En outre, ils sont particulièrement vulnérables face aux atteintes à des droits fondamentaux de l'homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail.

NSZZ (Pologne). De nouvelles normes sont nécessaires pour établir les principes et droits fondamentaux et pour fixer une orientation concernant la réglementation du travail domestique.

SADSAWU (Afrique du Sud). Les domestiques, qui travaillent de longues heures dans des conditions d'isolement, font partie des travailleurs les plus vulnérables. Des normes internationales leur apporteront la protection voulue.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Les normes devront être adaptées aux besoins des travailleurs qui logent sur place. A Trinité-et-Tobago, la durée du travail de ces domestiques n'est définie nulle part, ils ne reçoivent pas de prestations de retraite de l'employeur, ils ont rarement droit à un congé ou à une fiche de paye, pas plus qu'au salaire minimum légal, et ce sont pour la plupart des travailleurs migrants venus d'îles pauvres des Caraïbes. Ils ne sont pas non plus couverts par la loi sur la santé et la sécurité au travail ni par la loi sur les compressions de personnel et les indemnités de licenciement en cas de réduction des effectifs.

UGTT (Tunisie). Souvent, la spécificité et la nature du travail domestique sont insuffisamment traitées dans les législations nationales et internationales, y compris dans conventions de l'OIT existantes. C'est pourquoi il faudrait se doter de normes internationales pour combler une lacune importante.

TÜRK-İŞ (Turquie). Ce serait un moyen de combler un vide important dans la promotion du travail décent pour tous.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Pour apporter une véritable protection aux travailleurs domestiques.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Voir la question 2 d).

d) *d'une convention comprenant des dispositions obligatoires et des dispositions non obligatoires?*

Nombre total de réponses: 8.

Oui: 6. GFBTU (Bahreïn), CUT (Colombie), CMTC (Costa Rica), UGTE (Equateur), CS (Panama), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Non: 1. BAK (Autriche).

Autre: 1. UNT (Mexique).

Commentaires

BAK (Autriche). Les inquiétudes suscitées par ce genre d'instrument concernent son intégration au mécanisme de rapport et de contrôle de l'OIT. En tant que traités internationaux dont le cadre d'application est défini avec précision et dont la ratification ne laisse place à aucune réserve, les conventions de l'OIT doivent être respectées de bonne foi («droit strict»). On peut se demander si un texte juridique hybride serait couvert par la Constitution de l'OIT. Il aurait pour effet de diluer le lien entre les normes internationales du travail et le mécanisme de notification en plus d'atténuer le caractère spécifique des normes de l'OIT et leur poids sur la scène internationale. Cet aspect est d'autant plus important que la convention proposée entre dans le cadre du mandat de base de l'OIT.

GFBTU (Bahreïn). La conformité aux principes et droits fondamentaux doit être obligatoire.

CMTC (Costa Rica). Voir la question 1.

UNT (Mexique). Voir la question 2 a).

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Nous pensons que la solution d'une convention complétée par une recommandation et celle d'une convention comportant des dispositions obligatoires et non obligatoires se complètent l'une l'autre et pourraient être étudiées en parallèle.

Qu. 3 *Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il rappeler que les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, à moins qu'il n'en soit disposé autrement?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 73.

Oui: 58. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Italie, Japon, Jordanie, Lettonie, Liban, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 5. Egypte, Inde, Indonésie, République de Corée, Oman.

Autre: 10. Chypre, Guatemala, Lituanie, Malaisie, Maroc, Népal, Nouvelle-Zélande, Pérou, Espagne, Suisse.

Commentaires

Autriche. Il conviendra de souligner dans le préambule que les conventions et recommandations de l'OIT s'appliquent aussi aux travailleurs domestiques et qu'une disposition supplémentaire est souhaitable à cause de la spécificité de la relation d'emploi.

Brésil. Plus on fera explicitement référence aux droits des travailleurs domestiques, plus il sera facile de leur appliquer les conventions et recommandations correspondantes et moins on risquera des interprétations qui entraînent leur exclusion du champ d'application de ces instruments.

Canada. Il conviendra de rappeler la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les instruments pertinents.

Colombie. Cela renforcera l'applicabilité de l'instrument.

Croatie. Il faudra prendre en considération toutes les conventions connexes et en vigueur.

Egypte. A cause de la spécificité du travail domestique et du lieu privé où il s'exerce, qu'il est difficile de contrôler et d'inspecter, en droit comme en pratique.

Finlande. Les conventions n^{os} 87 et 98 et d'autres conventions fondamentales s'appliquent aux travailleurs domestiques.

Guatemala (DPS). Non, la spécificité du travail domestique exigeant des réglementations qui lui soient propres.

Guatemala (UMT, ONAM). Les femmes domestiques doivent avoir les mêmes droits que les autres travailleurs, ainsi que le stipule le Code du travail.

Inde. Ce n'est pas nécessaire.

Indonésie. La nature et les modalités du travail domestique diffèrent de celles des autres formes de travail.

Japon. Toutefois, la spécificité et la diversité du travail domestique exigent que l'on ne suive pas pour les travailleurs domestiques les mêmes approches que pour les autres travailleurs.

République de Corée. Ce n'est pas une bonne idée, parce que les travailleurs domestiques diffèrent des salariés de base à de nombreux égards.

Mauritanie. Les travailleurs domestiques sont comme tous les autres travailleurs.

Maurice. Les conventions n° 182 (sur les pires formes de travail des enfants) et n° 29 (sur le travail forcé) devront être citées.

Mexique. Mais il faudra aussi reconnaître que, du fait de leurs caractéristiques, certaines activités nécessitent une réglementation particulière.

Monténégro. Il faudra également mentionner les conventions de l'OIT n°s 29, 138 et 182.

Maroc. Le préambule devra traiter uniquement des travailleurs domestiques.

Mozambique. Pour attirer l'attention sur ces travailleurs et pour que leurs droits soient respectés.

Népal. Certes, les conventions et recommandations internationales couvrent toutes les formes de travail, mais le travail domestique n'entre pas dans le cadre de ces textes puisque l'on considère qu'il fait partie du secteur informel. En conséquence, les conditions pitoyables dans lesquelles exercent les travailleurs domestiques exigent que l'on adopte des lois réservées aux travailleurs domestiques en s'appuyant sur l'expérience du passé.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, de manière générale, la législation du travail s'applique à tous les travailleurs pour compte d'autrui.

Oman. La recommandation devra indiquer tout texte qu'il conviendra de souligner.

Panama. Oui, pour rappeler que, depuis toujours, les travailleurs domestiques sont exclus des mesures de protection au travail. Dans le texte de l'instrument, les femmes domestiques devront faire l'objet d'une mention spéciale. Cela contribuera à l'utilisation, dans les instruments qui seront adoptés, d'une terminologie qui intègre la dimension féminine.

Paraguay. Sinon, il y aurait de la discrimination à l'encontre des travailleurs domestiques étant donné qu'ils sont souvent exclus du champ d'application des conventions de l'OIT.

Pologne. Voir la question 4.

Portugal. Cela aiderait à renforcer la sécurité des travailleurs domestiques sur le plan juridique.

Qatar. Oui, à condition qu'il soit clairement dit dans les instruments qu'ils s'appliquent aux travailleurs domestiques.

Slovénie. Le préambule devra également renvoyer aux conventions n°s 182, 29, 138, 111 et 100.

Afrique du Sud. Sans avoir force de loi, il mettra cependant l'accent sur la nécessité d'un régime plus large et plus global pour apporter la protection voulue à toutes les catégories de travailleurs, et sur la valeur du travail effectué par les domestiques.

Espagne. Du fait de ses particularités, le travail domestique doit être régi par une législation distincte qui déroge au régime général applicable à tous les autres travailleurs, ou qui exclut ledit régime, mais qui garantisse aux travailleurs domestiques des droits fondamentaux comme le droit à l'égalité de traitement sans discrimination, l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, la liberté d'association et le droit de négociation collective. Par conséquent, le préambule pourra faire mention de ces droits, y compris le droit à une protection sociale.

Suisse. Si les instruments de l'OIT existants couvrent déjà l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, on pourra s'interroger sur la nécessité d'un nouvel instrument spécifique aux travailleurs domestiques. Une déclaration de ce type pourrait considérablement influencer sur les pratiques des organes de surveillance en ce qui concerne la mise en œuvre d'autres conventions et recommandations.

Thaïlande. Cela aiderait les Etats Membres à se faire une idée plus précise de la teneur des instruments.

Tunisie. Etant donné que l'on considère en règle générale que cette catégorie de travailleurs n'entre pas dans le cadre des conventions et recommandations internationales du travail.

République bolivarienne du Venezuela. Il conviendra de citer la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, qui permet aux Etats Membres d'exclure des travailleurs domestiques de son champ d'application.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 11. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), NHO (Norvège), CONEP (Panama), OIE.

Non: 2. KEF (République de Corée), UPS (Suisse).

Autre: 4. BDA (Allemagne), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). En conformité avec les lois et pratiques nationales.

ANDI (Colombie). Voir la question 1.

HUP (Croatie). Il conviendra de citer également les traités et normes complémentaires.

BDA (Allemagne). Le fait de travailler au domicile d'un particulier est quelque chose de spécial. C'est une situation qui, souvent, se prête mal à une comparaison avec les formes d'emploi générales ou commerciales et avec les normes qui les régissent, ce qui rend inapplicables diverses stratégies utilisées pour encadrer le travail en général. D'autre part, il faudra exclure de la norme choisie les formes d'emploi générales et commerciales lorsqu'elles sont appliquées chez des particuliers ainsi que le travail de courte durée ou temporaire et le travail des membres de la famille. En revanche, la norme choisie devra se concentrer sur les principaux sujets de préoccupation que toutes les parties concernées partagent et sur lesquels elles acceptent de réfléchir ensemble, au lieu de s'égarer dans des domaines qui constituent de graves pommes de discorde.

SEV (Grèce). Il faudra tenir compte des conventions et recommandations internationales au moment d'adopter une nouvelle norme, sans négliger les particularités du travail domestique.

KEF (République de Corée). Les travailleurs domestiques sont fondamentalement différents des autres salariés. Les normes internationales du travail ne peuvent donc s'appliquer à eux.

EFC (Sri Lanka). Le travail domestique est spécial. Il est impératif de le reconnaître et d'en tenir compte au moment d'élaborer une norme quelconque. Il faudra exclure de la norme choisie les formes d'emploi générales et commerciales lorsqu'elles sont appliquées chez des particuliers ainsi que le travail de courte durée ou temporaire et le travail des membres de la famille.

NHO (Norvège), OIE. Au moment d'élaborer un nouvel instrument et de définir les aspirations qui lui sont liées, il faudra se rappeler que l'OIT a déjà produit un nombre important de normes en rapport avec le sujet. On pourra également noter d'autres traités et les normes produites par d'autres organismes (éventuellement sur la question des migrations). Lorsque des normes existent et qu'elles sont applicables au travail domestique, il n'y a pas lieu de prendre de nouvelles dispositions. S'il existe des restrictions ou des exceptions à l'application des normes en vigueur concernant le travail domestique, on s'abstiendra de les annuler ou d'accorder des dérogations. Les textes qu'il est utile de citer dans le préambule d'un instrument ne peuvent être déterminés qu'au fur et à mesure que l'on avance dans les débats, avec les conseils du Bureau.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CGT (Honduras), CFTUI (Inde).

Commentaires

CTA (Argentine). Il faudra mentionner que toute mesure ou loi d'un Etat Membre qui exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application sera contraire à la convention.

BAK (Autriche). Parce que le non-respect des droits fondamentaux au travail et sociaux et l'exclusion générale des travailleurs domestiques de plusieurs dispositions de loi nationales empêchent les domestiques d'accéder à un travail décent et constituent une forme de discrimination structurelle.

ÖGB (Autriche). C'est un fait que l'on néglige souvent et qui concerne des droits reconnus par la loi.

FENATRAD (Brésil). Les travailleurs domestiques doivent être traités comme les autres travailleurs.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les travailleurs domestiques sont des travailleurs comme les autres.

CGT (Colombie). Pour prévenir la discrimination à l'encontre des travailleurs domestiques.

CUT (Colombie). Ce devrait être implicite.

DEOK (Chypre). Il doit être clairement établi que les travailleurs domestiques sont protégés comme tous les autres.

CGT (Honduras). Des normes spécifiques aux travailleurs domestiques s'imposent.

UGL (Italie). Ce devrait être implicite, mais il est toujours bon de le rappeler.

CROC (Mexique). Oui, mais il faudrait supprimer la partie «à moins qu'il n'en soit disposé autrement».

CTM (Mexique). Plus il sera clair et précis, mieux ce sera.

UNT (Mexique). On devrait souligner la nécessité d'une convention spéciale pour les gens de maison parce que les autres normes du travail sont très générales et protègent mal les gens de maison dans la pratique.

NIDWU (Népal). Cela aidera à réglementer le travail domestique comme tout autre travail.

NTUC (Népal). Parce que les travailleurs domestiques manquent de protection juridique.

CONATO (Panama). Le travail domestique est une des activités les plus anciennes, les plus mal rémunérées et les moins bien protégées.

APL, FFW, TUCP (Philippines). A l'adoption de la convention, il faudra considérer comme caduques les dispositions des anciens instruments qui excluent clairement le travail domestique.

CGTP-IN (Portugal). Cela contribuerait à améliorer leur sécurité.

PIT-CNT (Uruguay). Il serait bon de préciser dans le texte de chaque disposition qu'elle s'applique à tous les travailleurs domestiques.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Il existe bien des recommandations générales qui se rapportent au travail, mais les employeurs ne s'y conforment pas. Ce pourrait être un moyen de renforcer leur application et d'élargir leur portée.

Qu. 4 *Le préambule de l'instrument ou des instruments devrait-il faire allusion aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique et au vu desquelles il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques, afin de leur assurer l'entière jouissance de leurs droits?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 72.

Oui: 67. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Jordanie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 2. Qatar, Afrique du Sud.

Autre: 3. Costa Rica, Nouvelle-Zélande, Suisse.

Commentaires

Autriche. Avant d'approuver la convention ou la recommandation, il semble important de bien exposer en préambule les raisons justifiant des mesures de protection spéciales.

Chili. Etant donné que beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques sont imputables à la spécificité et à la nature de leur emploi.

Chine. Il pourrait faire référence aux conditions particulières du travail domestique, et comporter des dispositions spéciales pour les travailleurs domestiques.

Colombie. Tous les efforts menés pour donner de la dignité au travail domestique et pour le rendre décent sont les bienvenus. Il importe de reconnaître que ce travail influe sur tous les aspects de la vie du travailleur et de la personne ou de la famille qui l'emploie ainsi que sur la collectivité et la société en général.

Costa Rica. Il faudrait aussi faire référence au lieu dans lequel s'effectue le travail domestique (maison particulière, centre privé ou public, etc.). Les travailleurs domestiques sont victimes d'une forte discrimination au plan des conditions de travail.

Equateur, Lettonie. Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi. Leur vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques face aux atteintes à des droits fondamentaux de l'homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que les différences de traitement concernant les formes d'emploi, les modes de rémunération, le temps de travail et d'autres aspects de leurs conditions de travail, justifient qu'on les considère à part et que l'on adopte des normes adaptées à leur situation.

France. Cela attirera l'attention sur la spécificité de cette catégorie de travailleurs.

Guatemala (ONAM, UMT). Il faudrait souligner que les gens de maison sont en majorité des femmes et des filles mineures.

Inde. Il pourra indiquer que la situation des travailleurs domestiques est spéciale et que, souvent, elle ne se compare pas à celle d'autres catégories de travailleurs. Ils sont particulièrement exposés à l'exploitation du fait de la nature de leur travail. Surtout, ils habitent dans les locaux de l'employeur.

Mexique. Cela permettrait de préciser le contexte de l'instrument.

Maroc. Le préambule devra faire allusion aux conditions spéciales dans lesquelles travaillent les domestiques ainsi qu'aux normes générales.

Népal. Parce que les domestiques travaillent seuls au domicile d'un particulier, et que les conventions et recommandations précédentes, pensées pour les travailleurs exerçant dans le domaine public, peuvent se révéler moins efficaces, voire totalement inefficaces.

Pays-Bas. En principe, les travailleurs domestiques jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs. Mais les conditions spéciales qui sont liées à la sphère privée peuvent brouiller les lignes de partage entre le travail et les relations personnelles, et expliquer la nécessité de compléter les normes générales.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 1 et 2.

Paraguay. Les conditions dans lesquelles travaillent les domestiques sont spéciales: travail au domicile d'un particulier, difficultés posées par l'inspection du lieu de travail, par la création de syndicats et par les relations quotidiennes. Il est capital de tenir compte des différentes catégories de travailleurs domestiques, comme ceux qui logent sur place ou à l'extérieur du lieu de travail, et les travailleurs occasionnels.

Pérou. Bien que la législation sur le travail domestique puisse varier entre les pays, l'instrument renforcerait la nécessité d'inscrire dans les lois nationales la garantie d'une protection convenable pour les travailleurs domestiques.

Pologne. Mais il est nécessaire d'indiquer que la relation entre l'employeur et le travailleur domestique est d'une nature spéciale et que, en conséquence, les normes valables pour les travailleurs en général peuvent ne pas s'appliquer directement aux domestiques.

Roumanie. Voir la question 5.

Afrique du Sud. Il vaudrait mieux mettre l'accent sur la nécessité de mesures de protection pour les travailleurs domestiques.

Suisse. Tout projet de législation spécifique devra démontrer en quoi le travail domestique est particulier et pourquoi des règles spéciales s'imposent, ce que le Rapport IV ne fait pas suffisamment.

Thaïlande. Cela aiderait les Membres à bien comprendre la raison d'être et l'objet de l'instrument ou des instruments.

Uruguay. Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques sont imputables à la spécificité et à la nature de leur emploi.

République bolivarienne du Venezuela. Si le travail domestique est considéré comme une activité justifiant des dispositions particulières, il ne faut cependant pas que cela se traduise par des conditions de travail moins favorables que celles prescrites par le régime général.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 12. CNI (Brésil), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka).

Non: 2. ANDI (Colombie), UPS (Suisse).

Autre: 3. BDA (Allemagne), DPN APINDO (Indonésie), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). En conformité avec la législation et la pratique nationales.

HUP (Croatie). Il faudrait aussi reconnaître spécifiquement qu'un travail domestique rentable, matériellement possible, et accessible peut représenter des possibilités d'emploi nouvelles pour les personnes ayant la garde d'enfants.

BDA (Allemagne). Voir la question 3.

KEF (République de Corée). Il faudrait adopter des normes spéciales pour ces travailleurs.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

OIE. Il est impératif de reconnaître la spécificité du travail domestique, qui présente des avantages particuliers et qui pose des questions particulières concernant la portée et la forme que doivent revêtir les normes ainsi que les lois et pratiques nationales. Il importe de souligner son apport à la société et aux familles, y compris le fait qu'un travail domestique rentable, matériellement possible, et accessible peut représenter des possibilités d'emploi nouvelles pour les personnes ayant la garde d'enfants. Il ne faudrait pas stipuler que les normes générales devront être complétées par des normes propres aux travailleurs domestiques. Des pays pourront compléter leur législation nationale du travail, d'autres pourront promulguer des lois spécifiques aux travailleurs domestiques. Si cette partie de la question vise en réalité à poser un fait concernant l'arsenal des normes produites par l'OIT, à savoir la nécessité d'ajouter une norme pour cette forme de travail particulière, le problème ne devra être étudié et réglé qu'à la lumière des discussions et en fonction de la forme définitive que prendra ou prendront le ou les instruments.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK

(Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), SADSAWU (Afrique du Sud), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 1. ÖGB (Autriche).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques peuvent être imputés à la spécificité et à la nature de leur emploi. Les conditions particulières dans lesquelles ils travaillent – vulnérabilité face aux atteintes à des droits fondamentaux de l’homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, différences de traitement concernant les formes d’emploi, les modes de rémunération, le temps de travail et d’autres aspects de leurs conditions de travail – justifient qu’on les considère à part et que l’on adopte des normes adaptées à leur situation.

CTA (Argentine). Pour réduire le déficit de travail décent auquel ils font face.

BAK (Autriche). Voir la question 3. Cela laisserait place à des dispositions spécifiques, à condition qu’elles soient objectivement justifiées, ce qu’il faudrait évaluer à la lumière des principes généraux.

ÖGB (Autriche). Le préambule devra dire clairement que les aides et travailleurs domestiques se trouvent dans une relation d’emploi comme les autres.

BILS (Bangladesh). Le préambule devra faire référence aux conditions particulières dans lesquelles s’effectue le travail domestique, c’est-à-dire à l’intérieur d’une maison et, souvent, dans un milieu isolé et clos.

FENATRAD (Brésil). Il importe de mentionner que les travailleurs domestiques accomplissent leur tâche dans des conditions spéciales (au domicile d’un particulier, où l’inspection du travail ne pénètre pas) et sont donc plus vulnérables et isolés. Il faudra également souligner les différences de traitement concernant les formes d’emploi, les modes de rémunération, le temps de travail et d’autres aspects de leurs conditions de travail (comme le fait d’habiter au domicile de l’employeur) et l’obligation d’inspection.

ONSL (Burkina Faso). La spécificité d’un secteur peut justifier l’adoption d’une norme internationale particulière pour accroître l’efficacité de l’action menée à l’échelle nationale dans le domaine.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Le préambule devra aussi mentionner la vulnérabilité particulière des travailleurs domestiques, notamment des migrants, ce qui justifie une protection aux termes de la législation du travail.

CTC (Canada). Parce qu'ils sont particulièrement vulnérables face aux atteintes à des droits fondamentaux de l'homme, notamment aux droits fondamentaux au travail.

CGT (Colombie). Il conviendra de souligner la vulnérabilité des travailleurs domestiques, qui est due à la nature de leur emploi et au fait qu'ils méconnaissent la législation internationale et nationale pertinente ainsi que leurs droits.

CUT (Colombie). Cela aiderait à souligner en plus la valeur du travail domestique non rémunéré.

ASTRADOMES (Costa Rica). Il est primordial de montrer au grand jour les conditions de travail discriminatoires dont les domestiques sont l'objet, à la fois pour adopter les instruments nécessaires à leur protection et pour réaliser les changements essentiels à la garantie d'un travail décent pour ces travailleurs.

DEOK (Chypre). Les travailleurs domestiques ont toujours été considérés comme une catégorie de travailleurs à part, raison pour laquelle il est capital de clarifier leur statut par des normes qui leurs soient propres.

CGT-FO (France). Le préambule doit justifier le bien-fondé de l'instrument du fait de la plus grande exposition des travailleurs domestiques face au non-respect des droits inscrits dans les conventions de l'OIT, y compris les conventions fondamentales. La vulnérabilité de ces travailleurs est liée aux conditions particulières dans lesquelles ils exercent: la nature de l'employeur et du contrat de travail (s'il en existe un), le mode de rémunération, l'absence de mesures de protection de la sécurité et de la santé, le manque de formation et d'information, et l'isolement des travailleurs, qui rend plus difficiles l'adhésion à un syndicat et les démarches collectives. La situation fréquente de multi-employeur doit être intégrée.

DGB (Allemagne). Voir la question 2 c).

GSEE (Grèce). Voir la question 2.

UNSTRAGUA (Guatemala). Pour limiter les situations d'exclusion, d'inégalité et d'injustice dont pâtit le personnel domestique, composé majoritairement de femmes.

CGT (Honduras). Pour pouvoir être appliquées efficacement, les normes devront être en accord avec la législation nationale de chaque pays.

CROC (Mexique). Quand on sait combien il est difficile de rendre le travail domestique plus visible, il est important de les mentionner.

CTM (Mexique). Pour qu'elles soient efficacement appliquées.

UNT (Mexique). Il importe de prendre en considération la dimension féminine du travail domestique pour garantir l'égalité de traitement.

FNV (Pays-Bas). Il faudra mentionner la vulnérabilité particulière de ces travailleurs, due au fait qu'ils sont employés par des ménages privés. Il vaudrait mieux qu'ils soient embauchés par de grandes entreprises qui les enverraient travailler chez des particuliers.

CONATO (Panama). Parce qu'ils travaillent à l'abri des regards dans des lieux rarement inspectés.

CS (Panama). Le travail domestique n'est pas apprécié à sa juste valeur et est effectué principalement par des femmes. Les droits fondamentaux de ces travailleurs ne sont pas respectés et aucune limite n'est fixée au nombre d'heures qu'ils font. Souvent ils habitent sur leur lieu de travail, sont exploités et travaillent sans arrêt. C'est la raison pour laquelle cette activité devrait être réglementée par des dispositions spécifiques.

CUT-A (Paraguay). La plupart des problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques sont imputables à la spécificité et à la nature de leur emploi.

CGTP-IN (Portugal). Cette précision est d'autant plus importante qu'il est difficile de caractériser le travail domestique.

SADSAWU (Afrique du Sud). Il faudrait souligner que l'isolement les rend plus vulnérables face aux abus et que, souvent, ils n'ont accès à aucune aide parce qu'ils ne connaissent pas leurs droits.

CCOO (Espagne). Il est nécessaire de mentionner les conditions particulières dans lesquelles travaillent les domestiques parce qu'ils sont très exposés à un non-respect de leurs droits et de leur vie au travail.

NTUF (Sri Lanka). Les problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques sont principalement dus à la nature particulière de leur emploi et à l'absence d'une législation nationale qui les protège. Leurs conditions de travail justifient qu'on les considère à part et que l'on adopte des normes adaptées à leur situation.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Beaucoup de problèmes rencontrés par les travailleurs domestiques sont imputables à la spécificité et à la nature de leur emploi. Des normes spécifiques à leur condition leur permettraient de jouir pleinement de leurs droits.

UGTT (Tunisie). Les travailleurs domestiques font face à des problèmes particuliers. Leur vulnérabilité face aux atteintes à des droits fondamentaux de l'homme, notamment aux principes et droits fondamentaux au travail, justifie qu'on les considère à part.

TÜRK-İŞ (Turquie). Les travailleurs domestiques font face à des problèmes particuliers qui s'expliquent par la nature de leur emploi.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Plusieurs facteurs justifient des normes adaptées à la situation particulière des travailleurs domestiques: ils travaillent dans des domiciles privés, ne sont immatriculés nulle part, et accomplissent leur tâche dans l'isolement, ce qui fait qu'il est difficile, sinon impossible d'envisager des négociations collectives du type courant. Il est donc nécessaire d'inscrire dans la loi des normes spécifiques aux travailleurs domestiques pour s'assurer qu'ils jouissent des droits et avantages que la plupart des autres secteurs pourraient probablement négocier collectivement.

Qu. 5 *D'autres considérations devraient-elles figurer dans le préambule? Veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 59.

Oui: 35. Argentine, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Colombie, Croatie, Cuba, Equateur, El Salvador, Finlande, Grèce, Guatemala, Indonésie, République de Corée, Lettonie, Liban, Malaisie, Mexique, Maroc, Mozambique, Népal, Oman, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Slovénie, Suriname, Suède, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 19. Albanie, Australie, Bahreïn, Brésil, Egypte, Inde, Jordanie, Lituanie, Mauritanie, Maurice, Monténégro, Pays-Bas, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 5. Costa Rica, France, Guinée, Nouvelle-Zélande, Espagne.

Commentaires

Australie. Un long préambule est inutile. L'inclusion de nouvelles considérations dans un préambule peut limiter la capacité des gouvernements à interpréter et appliquer de façon flexible la future convention.

Argentine, Lettonie. Le préambule devrait faire référence à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Dans la mesure où le travail domestique est souvent réalisé par des enfants, le préambule devrait faire référence à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. La Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille devrait également être évoquée par le préambule dans la mesure où le travail domestique concerne essentiellement les travailleurs migrants.

Argentine, Equateur, Lettonie, Suède. Le préambule doit reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale. Il doit aussi rappeler que la grande majorité des travailleurs de ce secteur sont des femmes issues de communautés et de régions traditionnellement défavorisées, souvent victimes d'exclusion sociale et travaillant dans le secteur informel en marge de la protection offerte par les législations nationales du travail et les mécanismes de contrôle.

Argentine, Lettonie, Suède. Le préambule devrait mentionner que toute norme qui s'applique aux travailleurs domestiques doit faire référence à la convention (n° 156) et à la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui prévoient l'adoption d'une politique nationale comportant des mesures qui favorisent la mise en place de services de soins aux enfants et d'autres services à la personne, qui soient accessibles et de qualité, afin de promouvoir l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales.

Belgique. L'adoption de normes concernant le contrat de travail domestique est un point essentiel. Il paraît cependant également important d'encourager les Etats à prendre d'autres types de mesures en faveur de travailleurs occupés à des tâches domestiques. Ces mesures permettraient de prendre en considération l'évolution du travail domestique dans les pays industrialisés (voir les questions 54 et 63). Il faudrait également évoquer l'intérêt d'intégrer une approche axée sur la différence entre les sexes et le rôle important joué par l'inspection du travail dans la promotion du travail décent en faveur des travailleurs domestiques.

Chili. En plus de sa particularité, le travail domestique se caractérise par la diversité, voir l'absence, de réglementations nationales dans chaque Etat Membre, il convient par conséquent d'inclure dans le préambule un diagnostic sur la situation et les caractéristiques de ce travail. Il est également important de considérer la dimension sexospécifique de ce travail, dans la mesure où l'affectation des femmes aux tâches domestiques et services de soins aux personnes devrait évoluer vers une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.

Chine. Les travailleurs domestiques, dont la majorité sont des femmes, sont confrontés à des risques non déclarés, comme les menaces de violence physique et morale, les agressions sexuelles, la suppression de la liberté et le travail forcé. D'autres instruments internationaux de protection des enfants, des femmes et des migrants, notamment la Convention internationale des droits de l'enfant, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille, devraient être évoqués. Il faut aussi rappeler que, si les travailleurs domestiques ne sont pas pleinement respectés par les employeurs et le public, c'est en partie parce que le travail domestique est sous-évalué, en particulier dans les cultures traditionnelles qui considèrent que les femmes sont naturellement faites pour ce type de travail car il exige moins de compétences.

Colombie. Il faut mettre l'accent sur l'égalité de chances et de traitement des travailleurs domestiques par rapport aux autres travailleurs.

Costa Rica. Le préambule devrait aborder la question de la migration internationale des travailleurs domestiques.

Croatie. Le préambule devrait aussi faire référence à d'autres instruments internationaux qui reconnaissent les droits des enfants, des femmes et des travailleurs migrants.

Cuba. Le préambule doit comporter des considérations qui soulignent la fragilité de la situation des travailleurs domestiques.

El Salvador. Comme l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales car le travail domestique est essentiellement réalisé par des femmes.

Finlande. Le travail des enfants et l'interdiction du travail forcé devraient être mentionnés. L'instrument devrait également garantir aux travailleurs domestiques la possibilité d'accéder à une éducation de base et à une formation professionnelle.

France. L'instrument ne devrait pas fixer des normes particulières pour certains domaines généraux mais simplement renvoyer aux dispositions des grandes conventions de droit commun, par exemple pour la sécurité sociale: la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et la convention (n° 118) sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.

Grèce. Il devrait évoquer la difficulté de contrôler l'application des normes en raison du lieu de travail (domicile privé) et de la situation particulière dans laquelle se trouvent les travailleurs domestiques logés sur place.

Guatemala (DPS). Il faut admettre les usages nationaux.

Guatemala (ONAM, UMT). Il faut souligner le refus de reconnaître aux travailleurs domestiques certains droits fondamentaux, comme le droit à un salaire juste, à des conditions de vie décentes, à la non-discrimination et à la protection de la maternité (y compris l'allaitement), etc.

Indonésie. Faire référence au marché de l'emploi et aux particularités sociales, culturelles, économiques et religieuses de chaque pays

Lettonie, Malaisie. Les travailleurs domestiques sont en général des travailleurs migrants. Le préambule devrait par conséquent faire référence aux principes d'égalité de chances et de traitement reconnus par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

Lettonie, Paraguay. Le fait que les travailleurs ne soient pas couverts par la législation du travail concerne un nombre trop important de pays.

Lettonie, Suède. Le préambule devrait reconnaître l'insuffisante attention portée par les normes nationales et internationales à des aspects essentiels de la condition de travailleur domestique.

Mexique. Il faut évoquer les risques auxquels sont confrontés les travailleurs domestiques, tels que la discrimination, les violences physiques et l'obligation d'effectuer des horaires de travail épuisants.

Maroc. Le préambule devrait faire allusion aux différentes catégories de travailleurs domestiques.

Mozambique. Il faut inclure l'objet et les objectifs du travail décent pour les travailleurs domestiques.

Népal. Le préambule devrait faire référence au principe d'égalité de traitement par rapport au reste des travailleurs du secteur formel, ainsi qu'au sein du secteur du travail domestique lui-même. Il devrait également reconnaître le droit des travailleurs domestiques à se syndiquer et à négocier collectivement comme les autres salariés du secteur formel. Il faudrait traiter la question de la sécurité sociale et du développement personnel de chaque travailleur domestique.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 3.

Oman. Des dispositions doivent être mises en place pour protéger les deux parties (travailleurs et employeur).

Panama. Il est essentiel d'inscrire dans le préambule, que la Constitution adoptera une approche tenant compte de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il faudra également énoncer dans le préambule les instruments ou mécanismes qui seront mis en place pour atteindre cet objectif. En effet, les employées domestiques ont un accès limité aux mesures de protection de la grossesse et de l'accouchement et à des mesures leur garantissant un revenu de remplacement pendant leur congé maternité ainsi que le droit de retrouver leur poste à l'issue du congé.

Paraguay. Le préambule devrait reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale et rappeler que ces travailleurs sont surtout des femmes issues des communautés les plus pauvres. Il devrait stipuler que toute disposition applicable aux travailleurs domestiques devrait être conforme à la convention n° 156 et faire référence aux principes d'égalité de chances et de traitement reconnus par les conventions sur les travailleurs migrants et sur la sécurité sociale.

Pérou. Il faudrait préciser les raisons pour lesquelles le travail domestique est important au point de justifier la mise en place d'un instrument international.

Philippines. Le préambule devrait souligner que certains pays d'accueil excluent les travailleurs domestiques de leur législation nationale; que les partenariats entre travailleurs domestiques et leurs employeurs doivent être encouragés, en mettant l'accent avant tout sur la protection des travailleurs mais sans pour autant négliger les intérêts des employeurs; et que le travail décent devrait être incorporé en tant que cadre de référence.

Pologne. Le préambule devrait énoncer les raisons qui justifient le besoin d'adopter un tel document: l'ampleur (taille du secteur) du travail domestique, au moins dans certaines régions du monde; la nécessité d'assurer les conditions propices au travail décent, notamment aux femmes qui représentent la majeure partie des travailleurs domestiques; le besoin de protéger les enfants, qui sont aussi employés à des tâches domestiques dans des conditions portant atteinte à leurs droits.

Qatar. Des réflexions relatives à la santé et la sécurité.

Roumanie. Celui-ci devrait définir des concepts comme le «travail domestique», «les travailleurs domestiques» et les «conditions de travail» reposant sur un contrat de travail.

Slovénie. Le préambule devrait noter que beaucoup de travailleurs domestiques, y compris chez les travailleurs migrants, sont exposés à des formes d'exploitation qui ne sont pas toujours visibles et que la plupart des emplois dans ce secteur sont occupés par des femmes. Il devrait également souligner qu'il dès à présent existe d'autres instruments juridiques internationaux qui reconnaissent les droits des enfants, des femmes et des migrants.

Espagne. Cela dépendra du contenu du futur instrument.

Suriname. Il pourrait évoquer le problème spécifique des relations de travail déguisées et de l'absence de lois et de procédures spécifiques qui tiennent compte de la situation particulière des travailleurs domestiques.

Suède. Etant donné que les travailleurs domestiques sont principalement des travailleurs migrants, le préambule devrait également se référer aux principes d'égalité de chances et de traitement.

Uruguay. Le préambule devrait également reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale et le besoin de protéger un groupe de travailleurs constitué avant tout par des femmes issues de secteurs de la population défavorisés ou exclus, avec les niveaux d'instruction les plus bas.

République bolivarienne du Venezuela. Il faudrait évoquer l'importance du travail domestique pour la création d'emplois, sa contribution à l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, et sa participation au développement socio-économique des pays.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 6. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), OIE.

Non: 3. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), JCC (Jordanie).

Autre: 2. BDA (Allemagne), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

HUP (Croatie). Par exemple, le préambule devrait souligner la capacité du travail domestique à améliorer les possibilités d'emploi de la main-d'œuvre, notamment des femmes et des personnes ayant des responsabilités familiales.

BDA (Allemagne). Voir la question 3.

ESEE (Grèce). Il faudrait prendre en compte la particularité des relations de travail et du lieu de travail (domicile privé).

DN APINDO (Indonésie). Le préambule devrait évoquer les aspects culturels et socio-économiques et les traditions locales de chaque pays.

KEF (République de Corée). La façon dont le travail domestique est réalisé diffère des autres formes d'emploi.

NHO (Norvège). Il faudrait reconnaître l'apport du travail domestique aux sociétés et aux familles. Dans la mesure où le fait de pouvoir compter sur des services domestiques pratiques et accessibles améliore les possibilités d'intégration au marché du travail des personnes ayant des enfants à charge. Ce rôle joué par le travail domestique est d'autant plus important que le pays ne dispose pas de dispositifs suffisants en matière de garde d'enfants.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

OIE. Le préambule pourrait reconnaître le rôle essentiel et réel joué par le travail domestique dans beaucoup de pays, ainsi que sa capacité à favoriser l'emploi, notamment des femmes et des personnes ayant des responsabilités familiales.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 114.

Oui: 112. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CISL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CTS (El Salvador), CSTT (Togo).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF

(Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Le préambule devrait reconnaître l'insuffisante attention portée par les normes nationales et internationales aux principaux aspects concernant la situation des travailleurs domestiques. Il faudrait par conséquent faire référence à la recommandation n° 198. Le préambule doit, par ailleurs, reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale et rappeler que la grande majorité des travailleurs de ce secteur sont des femmes issues de communautés et de régions traditionnellement défavorisées, souvent victimes d'exclusion sociale et travaillant dans le secteur informel en marge de la protection offerte par les législations nationales du travail et les mécanismes de contrôle.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ASTRADOMES (Costa Rica), CGT (Colombie), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Le préambule devrait mentionner que toute norme qui s'applique aux travailleurs domestiques doit faire référence à la convention (n° 156) et à la recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, qui prévoit la mise en œuvre de mesures nationales pour développer ou promouvoir des services de soins aux enfants et d'aide à la famille accessibles et de qualité visant à promouvoir l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales. Les travailleurs domestiques étant essentiellement des travailleurs migrants, le préambule devrait faire référence aux principes d'égalité de chances et de traitement reconnus par la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

CTA (Argentine). La situation des travailleurs migrants doit être prise en compte car ceux-ci sont victimes du travail forcé. Ils se retrouvent souvent en situation illégale et ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail que les ressortissants nationaux.

BAK (Autriche). Le préambule devrait évoquer la question de la santé et la sécurité sur le lieu de travail et faire référence à la convention n° 138, ainsi qu'aux principes et aux droits fondamentaux au travail de l'OIT (par exemple, conventions n°s 100, 111, 182). Celui-ci devrait, en outre, faire référence à la convention n° 131 et au Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, 2006, dont l'objectif est d'établir des conditions de travail justes et non violentes pour les travailleurs migrants dans l'économie mondiale.

ÖGB (Autriche). Il devrait faire expressément référence aux principales conventions sur le travail de l'OIT.

GFBTU (Bahreïn). Il devrait rappeler le caractère contraignant des principes fondamentaux et des droits fondamentaux de l'homme.

BILS (Bangladesh). Le préambule devrait rappeler que la particularité du travail domestique ne peut justifier l'exclusion des travailleurs domestiques des normes internationales en vigueur. Il devrait rappeler que les travailleurs domestiques sont concernés par ces normes, que les travailleurs domestiques constituent désormais une large partie de la force de travail, que leur nombre continue à augmenter, qu'une large partie d'entre eux sont des femmes ou des enfants, que le travail domestique est sous-évalué et insuffisamment réglementé.

FENATRAD (Brésil). Le préambule devrait préciser que les travailleurs domestiques ne doivent pas réaliser des travaux dangereux ou des travaux exigeants des compétences inhabituelles (comme s'occuper de chiens violents, s'occuper ou accompagner des personnes dans des conditions particulières). Les Etats Membres devraient s'engager à adopter des politiques publiques pour promouvoir les besoins personnels et familiaux des travailleurs domestiques, ainsi que leur accès à l'éducation et aux loisirs. Les agences privées de placement opérant comme intermédiaire dans le secteur domestique devraient être considérées comme des employeurs à part entière et être par conséquent soumises à la législation en vigueur.

CNTB (Burkina Faso). Il faudrait distinguer le travail domestique rémunéré réalisé dans le cadre d'un contrat de travail des tâches domestiques réalisées au sein du foyer par les membres de la famille.

ONSL (Burkina Faso). Il faudrait indiquer les différents types de travailleurs domestiques à protéger, comme les gardiens de nuit, les surveillants, etc.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Le préambule devrait se référer à la recommandation n° 198 et aux conventions n° 97 et 143. Il devrait s'intéresser de près aux travailleurs domestiques migrants, dont la majorité sont des femmes qui contribuent largement à la subsistance de leur famille et sont plus exposées aux abus.

CTC (Canada). Le préambule devrait reconnaître la contribution significative et de plus en plus importante des travailleurs domestiques à l'économie mondiale. Celui-ci doit faire référence aux normes applicables aux familles des travailleurs migrants. Il doit aussi souligner la nécessité de mettre en place des politiques nationales qui éliminent la dépendance à l'égard des travailleurs domestiques en développant, soutenant et améliorant les services de garde d'enfants et d'aide ménagère. En raison de la dimension sexospécifique et raciale du travail domestique, le préambule doit rappeler le besoin de prendre des mesures qui garantissent l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants internationaux.

CGT (Colombie). Le préambule doit faire référence à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Il doit également reconnaître le rôle important joué par les travailleurs domestiques dans l'économie mondiale et souligner que bon nombre des femmes qui émigrent vers d'autres pays pour réaliser des travaux domestiques sont obligées de confier leurs enfants à des tierces personnes, ce qui est préjudiciable pour les jeunes.

CUT (Colombie). Le préambule devrait évoquer la notion d'économie de soins qui désigne le travail consistant à s'occuper de personnes dans la sphère domestique. Ce travail peut être rémunéré ou non, et relever du secteur public, privé ou du bénévolat de proximité. L'économie de soins est essentielle au développement et maintien de la santé et des compétences de la force de travail, ainsi qu'à la conservation et au renforcement du tissu social: sens de la communauté et des obligations citoyennes, règles, normes et valeurs sur lesquelles se fondent la confiance, la bonne volonté et l'ordre social.

ASTRADOMES (Costa Rica), CNT (Niger). Le préambule devrait reconnaître l'insuffisante attention portée par les normes nationales et internationales à des aspects essentiels de la condition des travailleurs domestiques. Il devrait également reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale.

CMTC (Costa Rica). Y compris des statistiques sur le travail domestique, ce qui donnerait davantage de légitimité à ces instruments.

CTRN (Costa Rica). Le travail domestique devrait être formellement intégré au système des relations du travail des Etats Membres.

DEOK (Chypre). Le préambule devrait faire référence aux horaires de travail, pauses, salaires, congés, ainsi qu'aux droits de tous les travailleurs, comme la santé et la sécurité, la protection de la maternité, l'égalité de traitement, etc.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Le préambule devrait reconnaître l'insuffisante attention portée par les normes nationales et internationales à des aspects essentiels de la condition des travailleurs domestiques. Il faudrait par conséquent faire référence à la recommandation n° 198. Le préambule doit, par ailleurs, reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale et rappeler que la grande majorité des travailleurs de ce secteur sont des femmes issues de communautés et de régions traditionnellement défavorisées, souvent victimes d'exclusion sociale et travaillant dans le secteur informel. Il devrait stipuler que les normes devront être adoptées conformément à la convention n° 156 et sa recommandation n° 165. Le préambule devrait aussi faire référence aux principes d'égalité de chances et de traitement reconnus par les conventions n° 97 et 143.

CGT-FO (France). Certaines particularités liées au travail «domestiques» méritent sans doute d'être mentionnées: absence souvent de toute couverture législative, réglementaire et convention collective dans de nombreux pays (faire référence à la recommandation n° 198 sur la relation de travail); nombre important de femmes travaillant dans ce secteur et population particulièrement exposée car souvent très défavorisée car exclue de toute formation, de toute capacité d'accès à la connaissance des droits, et en situation très précaire et de nécessité de subsistance immédiate; l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait être affirmé concernant des travailleurs souvent soumis à des contraintes horaires décalées et exorbitantes (lien avec la convention et la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales);

fréquence de travailleurs migrants et nécessité d'assurer l'égalité de droits (lien avec les conventions n^{os} 97 et 143).

DGB (Allemagne). Le préambule devrait mentionner: la protection des travailleurs domestiques dans la législation nationale; la recommandation n^o 198 et la convention n^o 156; l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale; des dispositions spécifiques sur les femmes; les travailleurs domestiques migrants; le principe d'égalité de traitement reconnu par la convention n^o 97.

UNSTRAGUA (Guatemala). L'adoption d'un instrument international constitue un acte de justice vis-à-vis d'un secteur qui a toujours été discriminé, malgré son importante contribution à l'économie mondiale.

CNTG (Guinée). Il faudrait, par exemple, souligner la discrimination raciale dont sont victimes ces travailleurs.

CGT (Honduras). Parmi les travailleurs domestiques beaucoup sont des migrants, qui sont souvent victimes d'abus.

CFTUI (Inde). Il faudrait évoquer la question des horaires de travail et des heures supplémentaires.

CISL (Italie). Il faudrait se référer aux autres instruments comme les conventions relatives aux travailleurs migrants et les Déclarations de l'OIT.

JTUC-RENGO (Japon). Il faudrait rappeler que dans la plupart des pays les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par le droit du travail.

COTU-K (Kenya). Le préambule devrait reconnaître l'insuffisante attention portée par les normes nationales et internationales aux principaux aspects concernant la situation des travailleurs domestiques.

SEKRIMA (Madagascar). Etant donné que la majorité des travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail, il faut faire référence à la recommandation n^o 198, ainsi qu'à la convention n^o 156 et la recommandation n^o 165.

CROC (Mexique). Il faudrait préciser que tous les travailleurs domestiques doivent être protégés indépendamment de leur statut de migrant.

CTM (Mexique). En particulier, le préambule devrait préciser le régime juridique auquel sont soumis les travailleurs domestiques.

UNT (Mexique). Il faut souligner le traitement inégal, la discrimination, la violation des droits fondamentaux de l'homme, et le manque de conditions de travail décentes dont sont victimes les travailleurs domestiques.

GEFONT (Népal). Le préambule devrait aborder clairement la question de l'humanité et de la dignité des travailleurs domestiques.

NIDWU (Népal). Le préambule devrait aussi se centrer sur la question de l'application des législations en vigueur et le renforcement des mécanismes de contrôle qui garantissent que les violations soient réellement sanctionnées.

NTUC (Népal). Il faut faire référence aux conditions de travail, aux salaires, à la sécurité sociale et aux droits des organisations syndicales, autant d'aspects essentiels du travail décent.

CAUS (Nicaragua). Il devrait préciser que c'est en principe la législation nationale, s'il en existe une, qui s'applique.

CS (Panama). Le préambule doit signaler l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, dans la mesure où ils s'occupent des travaux domestiques pour permettre leurs employeurs de travailler et contribuer ainsi au développement économique. Celui-ci devrait également reconnaître l'insuffisante attention portée par les législations nationales à la situation des travailleurs domestiques, ce qui favorise les abus. Enfin, le préambule devrait souligner que les travailleurs domestiques sont essentiellement des femmes avec un faible niveau d'instruction, qui méconnaissent les législations en place ou bien des travailleurs migrants souvent en situation irrégulière.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le préambule devrait rappeler que le travail domestique est enraciné dans l'histoire du monde de l'esclavage et que les travailleurs sont exclus (formellement et en pratique) des conventions internationales, des accords bilatéraux, et des législations nationales. Cette exclusion renforce la vulnérabilité de cette catégorie de travailleurs aux abus et à l'exploitation, et les empêche, ainsi que leurs organisations de défense des droits, d'accéder à des voies de recours ou d'engager des réformes légales. Le préambule devrait clairement stipuler la conformité de la convention par rapport: à

la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, aux dispositions de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants. Il faut aussi rappeler que les Etats Membres sont avant tout responsables d'assurer la sécurité, la santé et la protection des travailleurs domestiques.

CGTP-IN (Portugal). Le préambule devrait préciser qu'à l'avenir les dispositions non contraignantes de la recommandation pourraient être intégrées à la convention comme dispositions contraignantes.

UGT-P (Portugal). Dans la mesure où les travailleurs domestiques sont essentiellement des travailleurs migrants, le préambule devrait également faire référence aux principes d'égalité de chances et de traitement reconnus par les conventions n^{os} 97 et 143. Enfin, en ce qui concerne les employés domestiques (rémunérés), il convient de mentionner la convention n^o 156 et sa recommandation n^o 165.

FNPR (Fédération de Russie). Il faut faire référence aux instruments de l'OIT en vigueur, notamment les conventions n^{os} 97 et 143 sur les travailleurs migrants, la convention n^o 156 et sa recommandation, et la recommandation n^o 198. Il faut insister sur le fait que le travail domestique rémunéré doit être considéré comme donnant lieu à une relation de travail à part entière.

FEDUSA (Afrique du Sud). Il devrait prévoir une définition qui intègre tous les travailleurs domestiques et souligner qu'il existe souvent des lois du travail qui ne sont pas appliquées.

SADSAWU (Afrique du Sud). Il devrait s'adresser à tous les travailleurs domestiques, y compris aux travailleurs migrants, et aborder la question des déficits et carences de certaines législations nationales.

NTUF (Sri Lanka). Dans la mesure où les législations nationale et internationale ne se centrent pas sur les conditions de travail des travailleurs domestiques, il faut faire référence à la recommandation n^o 198, à la convention n^o 156 et la recommandation n^o 165, ainsi qu'aux conventions n^{os} 97 et 143.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Il faut faire référence à l'importance de la recommandation n^o 198 et aux principes d'égalité de chances et de traitement reconnus par les conventions n^{os} 97 et 143 sur les travailleurs migrants.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Il faut prendre en compte la facilité avec laquelle ces travailleurs peuvent être licenciés sans possibilité de recours. Pour leur donner des moyens d'agir, il faudrait encourager les mesures qui leur garantissent une protection sociale et la création de coopératives organisées et gérées par des travailleurs domestiques.

UGTT (Tunisie). Il faudrait faire référence à la recommandation n^o 198, à la convention n^o 156 et sa recommandation n^o 165 et aux principes d'égalité de chances et de traitement énoncés dans les conventions n^{os} 97 et 143. Le préambule devrait également reconnaître l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale.

TÜRK-İŞ (Turquie). Dans la mesure où les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation du travail dans beaucoup de pays, il faut faire référence à la recommandation n^o 198.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Le préambule doit souligner que le manque de protection des travailleurs domestiques est lié à l'héritage de l'esclavage et à la sous-évaluation historique d'un travail traditionnellement réalisé par des femmes; et qu'il faut mettre un terme à cet héritage, ainsi qu'au sexisme qui prévaut et à la dévalorisation du travail reproductif. Il doit aussi rappeler que le travail domestique est le travail qui rend tous les autres emplois possibles. Il doit évoquer les conditions de travail des travailleurs domestiques qui doivent souvent manier des produits chimiques toxiques, travailler dans des conditions difficiles, et supporter toutes formes d'abus physiques, émotionnels, verbaux ou sexuels. La nature intime du travail domestique, qui se déroule au domicile privé d'un particulier, permet de masquer facilement la nature des relations employeur/employé.

PIT-CNT (Uruguay). Dans la mesure où les travailleurs domestiques sont essentiellement des femmes employées dans le secteur informel et ne bénéficient d'aucune protection, il faudrait prévoir des dispositions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, à l'égalité de chances et de traitement et à l'interdiction du travail des enfants.

Qu. 6

Aux fins de l'instrument ou des instruments,

- a) *par «travail domestique», devrait-on entendre tout travail effectué dans un ménage et pour celui-ci, y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne;*
 - b) *par «travailleur domestique», devrait-on entendre toute personne occupée à un travail domestique, à temps plein ou partiel, contre rémunération;*
 - c) *par «astreinte», devrait-on entendre les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent;*
 - d) *le terme «employeur» devrait-il comprendre les intermédiaires;*
 - e) *d'autres termes devraient-ils être définis par l'instrument ou les instruments? Dans l'affirmative, veuillez détailler.*
- a) *par «travail domestique», devrait-on entendre tout travail effectué dans un ménage et pour celui-ci, y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 74.

Oui: 62. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Jordanie, République de Corée, Lettonie, Liban, Malaisie, Mauritanie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 3. Lituanie, Mexique, Slovaquie.

Autre: 9. Belgique, Egypte, Grèce, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Portugal, Suisse, Uruguay.

Commentaires

Argentine. Il y a lieu de préciser les différentes catégories de travail domestique et les tâches qui leur correspondent. En outre, compte tenu de l'importance croissante qu'ils revêtent depuis quelques années, tant les soins aux enfants que les soins aux adultes doivent être inclus dans la définition.

Australie. Il y a lieu de formuler cette définition soigneusement de manière qu'elle n'englobe que les travailleurs visés dans la convention. A titre d'exemple, on pourrait établir une liste non exhaustive des types de travail domestique pris en compte.

Autriche. Tous les services au ménage de l'employeur ou à sa famille, sous réserve qu'il s'agisse d'un ménage de particuliers.

Belgique (CNT). En donnant une définition trop large du terme «travail domestique», on s'expose à prendre en considération des situations déjà envisagées par la législation nationale, telles que celles des jeunes au pair, des baby-sitters et des travailleurs domestiques, migrants ou non, qui travaillent pour des missions diplomatiques, ce qui soulèverait des difficultés de mise en œuvre.

Belgique (SPF). La formulation devrait être modifiée de manière à lire: «tout travail effectué dans un ménage et pour les besoins de celui-ci». Il faudrait définir ce que sont les soins aux enfants et les autres services à la personne, car la notion de «services à la personne» recouvre de nombreuses tâches qui ne relèvent pas toutes du travail domestique (par exemple les gardes-malades).

Etat plurinational de Bolivie. Il faudrait se servir en lieu et place du terme «travail domestique rémunéré».

Brésil. Au Brésil, l'un des éléments concrets qui caractérisent le travail domestique sur le plan juridique est que celui-ci n'est pas une source de bénéfices pour l'employeur.

Canada. Cette définition est assez universelle pour permettre de saisir le travail domestique dans son hétérogénéité.

Chine. Les travaux ménagers, l'instruction à la maison, les soins aux animaux et le jardinage relèvent également du travail domestique. La définition qu'on donne de celui-ci ne devrait pas être trop pointilleuse, puisqu'il pourrait être amené à un relèvement à la mesure de la progression du niveau de vie et du développement social, en fonction de la culture nationale.

Costa Rica. Selon la loi du Costa Rica sur le travail domestique, les travailleurs domestiques sont des employés qui, contre rémunération, ont pour tâche de faciliter l'existence d'une famille ou d'une personne et qui, pour cela, de manière régulière, font le ménage, cuisinent, font la lessive et le repassage, etc., sans que l'employeur en retire de bénéfices. Il arrive aussi, quand on s'est entendu à ce propos, que les travailleurs domestiques s'occupent de personnes chez elles. Il faudrait également inclure dans le terme «travail domestique» le jardinage et la fonction de chauffeur, les soins aux personnes âgées, aux malades et infirmes, ainsi que le travail occasionnel à l'heure, à la semaine ou au mois.

Egypte. On doit distinguer le travail domestique (qui englobe les travaux ménagers et la préparation des repas) des soins aux enfants, lesquels nécessitent des compétences et qualifications particulières ainsi qu'une grande aptitude dans le domaine de l'éducation.

El Salvador. Le travail domestique n'est pas une source de bénéfices pour l'employeur. Les services à la personne devraient englober les soins aux malades.

Finlande. Il devrait être précisé qu'il s'agit de travail auprès du ménage de l'employeur, et non de celui du travailleur.

France. Il conviendrait d'ajouter «ou» dans la définition, afin d'inclure les personnes employées pour la garde d'enfants au domicile des familles.

Grèce. La définition devrait être plus générale, et préciser si elle vaut pour les travailleurs indépendants et si le travail à temps partiel est pris en compte. Elle devrait également faire référence aux divers types de législation nationale.

Guatemala (DPS). Oui. De nombreuses organisations de travailleurs domestiques préfèrent le terme «travaux ménagers chez des particuliers».

Guatemala (UMT). Le terme «travail domestique» devrait être remplacé par celui de «travaux ménagers chez des particuliers»: en effet, il est attaché au mot «domestique» la connotation d'un objet appartenant au ménage. D'autre part, le travail domestique ne doit pas être une source de bénéfices pour l'employeur.

Guatemala (ONAM). Non. Cette définition devrait être plus large et ne pas faire de différence entre les travailleurs domestiques et les autres catégories de travailleurs, la distinction ne s'opérant qu'en matière de lieu de travail et au vu de la relation de confiance particulière propre au travail domestique.

Guinée. Il faudrait préciser le sens de l'expression «autres services à la personne».

Indonésie. Il faudrait également donner une définition d'autres types de travail domestique, tels que les fonctions de chauffeur privé, de jardinier ou de garde.

République de Corée. Vu que le travail domestique ne s'effectue pas toujours au sein d'un ménage, il conviendrait d'insérer le terme «principalement» après «effectué».

Malaisie. Toutefois, on ne doit pas entendre par là des activités commerciales ou professionnelles dans un ménage ou à l'extérieur de la maison, telles que le jardinage ou le lavage d'une auto.

Mauritanie. Le terme «autres services à la personne» doit être précisé.

Maurice. Il faudrait que la définition inclue d'autres catégories de travailleurs qui, telles que les chauffeurs ou les jardiniers, exécutent des tâches pour un ménage.

Mexique. Le travail domestique ne devrait comprendre que les tâches accomplies dans un ménage pour le compte d'un tiers qui n'est pas un membre de la famille du travailleur. Il devrait se limiter au nettoyage, à la cuisine, à la lessive et au repassage. Néanmoins, les soins aux enfants pourraient en faire partie, en fonction des spécificités nationales. Quant aux soins aux personnes âgées ou aux malades, il y a lieu de considérer qu'ils relèvent d'un autre type de travail puisqu'ils requièrent une main-d'œuvre qualifiée et peuvent être prodigués en dehors du domicile. La définition suivante pourrait être utile: «les travailleurs domestiques effectuent des travaux ménagers ainsi que des tâches d'assistance et autres au domicile privé d'une personne ou d'une famille».

Mozambique. Cette définition pourrait aussi inclure l'aide aux personnes âgées, aux malades et aux infirmes, ainsi que les soins aux animaux domestiques, le jardinage, etc.

Népal. Le travail domestique inclut toutes les tâches ménagères effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison, dont la préparation des repas, le blanchissage, le ménage, le jardinage et les achats, ainsi que les soins aux personnes.

Pays-Bas. Il devrait s'agir du travail effectué dans la maison et à l'extérieur de celle-ci pour le compte d'un ménage de particuliers (aide-ménagère, jardinier, chauffeur personnel, garde du corps privé, etc.).

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, ce terme n'a pas de définition. En revanche, la loi fait référence au *residential work* en tant que travail ménager effectué au domicile d'un particulier ou pour le compte de ses occupants par une personne employée ou engagée par eux à cet effet.

Oman. Cette définition devrait inclure la cuisine et le jardinage, et aussi les soins aux personnes âgées et aux infirmes.

Pérou. Le terme «travail ménager», en usage dans la législation péruvienne, exprime mieux en quoi consistent les activités de ces travailleurs. On pourrait distinguer différentes catégories de travaux ménagers, afin de valoriser le travail domestique et d'empêcher les travailleurs d'avoir à mener de front quotidiennement des tâches à la fois multiples et différentes.

Philippines. Il y aurait lieu de supprimer de cette définition «autres services à la personne».

Pologne. Il faut revoir l'expression «autres services à la personne», qui n'est pas claire. La définition proposée ici devrait englober toutes les autres activités exécutées dans un ménage au sens large (telles que celles relevant de la cuisine, du jardinage, des soins aux animaux, des fonctions de chauffeur et de serviteur), à l'exclusion d'une aide limitée occasionnelle (par exemple: soins ponctuels à des membres de la famille ou petites réparations provisoires) et du travail effectué par des membres de la famille, même s'il y a rémunération ou paiement en nature. La protection des travailleurs de ce genre relève d'autres instruments légaux.

Portugal. Telle que proposée, cette définition insiste sur le fait que le travail se fait dans un ménage et elle énumère certaines tâches. Or, dans certains pays, c'est plutôt la nature des tâches elles-mêmes que l'endroit où elles se font qui est significative. Au Portugal, la notion de travail domestique vaut également

pour les travailleurs qui cuisinent, font la lessive et s'occupent d'enfants, aussi bien pour le compte d'organismes à but non lucratif que pour les ménages pris en charge par ces mêmes organismes, à moins que ce type d'emploi ne relève d'autres dispositions de droit public ou de droit privé. C'est pourquoi il faudrait donner du travail domestique une définition assez large pour tenir compte de tous ces éléments. Dès lors qu'il s'agit du plus grand nombre possible de travailleurs, ce qui importe, ce n'est pas le terme qui renvoie au travail domestique, mais ce qu'il implique, à savoir des tâches.

Roumanie. Cette définition doit inclure également: les activités ou la prestation de services dans un ménage et pour celui-ci; les soins aux membres de la famille et aux autres personnes vivant sous le même toit; le jardinage, la conduite de véhicules, etc. Le travail domestique est accompli par une personne qu'on appelle «travailleur domestique» qui accomplit des tâches pour le compte d'un employeur (personne morale ou personne physique) de l'autorité duquel il relève, en contrepartie d'une rémunération appelée «salaire».

Slovénie. Cette définition devrait être plus générale.

Afrique du Sud. Il y aurait lieu d'élargir cette définition de manière qu'elle inclue aussi les jardiniers. L'expression «dans un ménage» devrait être remplacée par «dans un ménage de particuliers», de sorte qu'en soit exclue toute autre forme de ménage telle que les villages d'enfants ou les centres de soins à l'enfance, pour lesquels d'autres formes de protection sont prévues.

Espagne. En Espagne, le travail domestique comprend également le jardinage, la conduite de véhicules et des activités analogues.

Suisse. On trouve une définition identique du travail domestique dans le droit positif suisse ainsi que dans les contrats de travail types de certains cantons. Seuls doivent être pris en compte les ménages particuliers.

Thaïlande. L'instrument ou les instruments devraient encourager les Etats Membres à dispenser une formation spécialisée aux travailleurs qui assurent des soins à des membres d'une famille, vu que cela demande plus de compétences que les tâches habituelles ou élémentaires dont on charge le travailleur domestique.

Tunisie. Au regard de la spécificité du travail domestique, il serait souhaitable d'opérer une distinction entre le travail domestique au sens strict du terme (ménage, réception des invités, préparation des repas, jardinage permanent, gardiennage des enfants, des personnes âgées, des handicapés et des malades) et les soins dispensés aux personnes, qui nécessitent un savoir-faire spécifique.

Etats-Unis. Les instruments devraient établir clairement si le «travail domestique» ne se limite pas à l'«emploi domestique», si les «autres services à la personne» englobent les «soins de santé à domicile» et si le travail domestique irrégulier ou intermittent, tel le gardiennage d'enfants ou le gros jardinage, qui n'est pas effectué par une personne formée pour cela, n'en relève pas.

Uruguay. En Uruguay, la législation qui a trait au travail domestique définit celui-ci comme un travail dépendant rémunéré pour le compte d'une ou de plusieurs personnes, ou pour celui d'une famille ou de plusieurs familles, et dont l'objet est de s'occuper de ces personnes et de leur ménage, sans que l'employeur en tire des bénéfices.

République bolivarienne du Venezuela. Les services rendus devraient être intrinsèquement de nature personnelle.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 9. CNI (Brésil), ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), CONEP (Panama), ECOP (Philippines), UPS (Suisse), OIE.

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 7. HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Il est indispensable d'établir, d'une part, que ni l'employeur ni l'employé ne cherchent à réaliser des bénéfices et que, d'autre part, le travail domestique est par nature intermittent, conformément à la législation brésilienne.

ANDI (Colombie). Cette définition, très large, pourrait s'appliquer à des travailleurs qui ne sont pas forcément des travailleurs domestiques, tels que le personnel médical, les ouvriers du bâtiment ou le personnel de sécurité. Il convient de la restreindre.

HUP (Croatie). Les tâches accomplies dans un ménage ne relèvent pas toutes nécessairement du travail domestique. Il y a lieu d'examiner en détail cette définition et son champ d'application; et aussi ce qui doit en être exclu, par exemple les membres de la famille ou ceux qui forment véritablement le ménage (selon la définition qui en est donnée au niveau national), ou encore le travail domestique accompli à raison de quelques heures par semaine, quinzaine ou mois.

EK, KT, VTML (Finlande). Cette définition ne doit inclure ni les services de santé ou les services sociaux assurés au domicile du client par un employé d'un service public (administration de soins à domicile, par exemple) ni le travail domestique accompli au domicile du travailleur (gardiennage diurne d'enfants, par exemple), lesquels sont des prestations de services municipaux.

SEV (Grèce). A considérer lors des négociations. De manière générale, le travail domestique ne devrait inclure que les tâches effectuées au domicile de l'employeur.

DPN APINDO (Indonésie). Cette définition devrait être limitée aux tâches ménagères, à la garde d'enfants et aux soins aux personnes âgées.

KEF (République de Corée). Cette définition devrait être précisée comme suit: «par "travail domestique", on entend tout travail effectué pour le compte d'un ménage et au domicile de celui-ci tel que les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne».

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

NHO (Norvège), OIE. Les employeurs examineront en détail les définitions à un stade ultérieur. Seules les personnes qui travaillent dans un ménage ou, à l'évidence, pour celui-ci (chauffeurs, par exemple), et dont l'employeur est le ménage lui-même ou une famille, devraient être prises en compte. En revanche, ne devraient pas l'être non seulement les membres de la famille ou ceux qui forment véritablement le ménage (selon la définition éventuelle qui en est donnée au niveau national), mais encore les travailleurs indépendants à domicile ou les employés d'une entité autre que le ménage, ni non plus le travail domestique accompli à raison de quelques heures par semaine, quinzaine ou mois pour de multiples employeurs. Une distinction doit être clairement maintenue entre une nouvelle norme et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996.

ECOP (Philippines). Il y a lieu de définir précisément les termes «soins aux enfants» et «autres services à la personne» en indiquant les compétences, les connaissances ou la formation nécessaire pour exercer ces activités.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 114. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE

(Grèce), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CUT (Chili).

Autre: 10. CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), CFTUI (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), CTM (Mexique), CCOO (Espagne).

Commentaires

CTA (Argentine). Cette activité ne doit pas présenter un caractère lucratif; toutes les prestations de services en rapport avec des activités commerciales ou professionnelles dans le cadre du ménage doivent en être exclues.

BAK (Autriche). La définition doit être aussi large que possible, de manière que les deux termes de la langue allemande qu'on utilise en Autriche pour désigner les travailleurs domestiques (*Hausangestellte et Hausgehilfe*) puissent rester alignés sur elle.

ÖGB (Autriche). Le terme «travail domestique» doit être défini clairement. Quant aux «soins aux enfants» et aux «autres services à la personne», c'est une affaire différente qui concerne d'autres métiers.

BILS (Bangladesh). Il conviendrait de préciser le sens de l'expression «autres services à la personne» pour lui faire englober toute une palette d'activités en fonction du lieu et du contexte culturel.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Il faudrait plutôt utiliser le terme «travail domestique ménager rémunéré».

FENATRAD (Brésil). La notion de travail domestique devrait inclure toutes les tâches accomplies pour une famille et visant à répondre aux besoins de celle-ci, y compris les attributions des chauffeurs, gardes, pilotes d'avions, etc.

FS (Brésil). Il faudrait donner du travail domestique une définition telle qu'en soit exclu tout service rapportant des bénéfices à l'employeur.

ONSL (Burkina Faso). Il s'agit de saisir toute la réalité du travail domestique, y compris la nature des activités (tâches ménagères et soins et services à la famille) ainsi que le milieu de travail.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Il faudrait également inclure dans cette définition les jardiniers et les chauffeurs des familles.

CGT (Colombie). Les tâches relevant du travail domestique devraient être énoncées clairement.

CUT (Colombie). Parallèlement au travail domestique qui est rémunéré, on observe certaines situations où des soins et services ne le sont pas. Il faut faire savoir clairement que cette pratique n'est pas admissible.

CTRN (Costa Rica). Par «travail domestique», on devrait entendre le travail effectué dans un ménage et pour celui-ci. Les tâches d'une nature différente comprises dans le travail domestique devraient faire l'objet d'une classification et revenir aux travailleurs selon leurs compétences. Dans le souci d'éviter l'exploitation, il y a lieu de ne pas confier toutes les tâches à un même travailleur.

CNUS (République dominicaine). Il faudrait inclure dans cette définition les soins aux personnes âgées.

CFDT (France). Ajouter «ou» dans la définition, afin d'inclure les travailleurs domestiques travaillant au domicile d'un employeur mais pour le compte de plusieurs, ou ceux qui travaillent à leur propre domicile pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs (exemple: assistantes maternelles et gardiennes d'enfants).

COSYGA, JOC (Gabon). Toutes ces tâches doivent être incluses et définies distinctement afin d'éviter d'autres formes d'exploitation des travailleurs à tout faire.

UNSTRAGUA (Guatemala). La convention pourrait inclure les définitions qu'en donnent les différentes législations nationales. Par exemple: «par "travail domestique", on entend toutes les tâches effectuées par une personne dans un ménage, et notamment les soins et services aux enfants, aux personnes âgées et à tout autre membre de la famille dépendant, les travaux d'entretien et le jardinage». On pourrait utiliser d'autres termes que «travail domestique» ou «travail auprès d'un ménage de particuliers», mais il importerait que les pays modifient leur législation et utilisent l'expression «travailleurs auprès de ménages de particuliers». Ainsi, le travail domestique serait tout travail effectué à plein temps, à temps partiel ou occasionnellement contre rémunération par une personne, sans considération de son âge, de son sexe, de son origine ethnique et de sa nationalité, au sein d'un ménage de particuliers.

CGT (Honduras). Le travail domestique occasionnel ou temporaire devrait être inclus.

CFTUI (Inde). Après «soins aux enfants», il faudrait aussi ajouter «préparation des repas» pour rendre cette définition plus précise.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Cette définition devrait s'étendre à toutes les tâches effectuées dans un ménage, dont le détail serait à préciser dans la législation.

CGIL (Italie). Il faudrait définir le terme «autres services à la personne» pour distinguer clairement l'aide médicale d'autres soins personnalisés.

UIL (Italie). Par «travail domestique», il y a lieu d'entendre à la fois les soins et services à un ou plusieurs membres de la famille et les tâches ménagères, dont celles visant à organiser les services pour la famille. Pour définir la relation de travail en tant que «soins et services à la famille», ces trois catégories de tâches ne doivent pas forcément aller de pair puisque l'une suffit.

CTM (Mexique). Le travail domestique englobe toutes les tâches spécifiques dont on attend une amélioration de la santé et de la sécurité d'un ménage.

UNT (Mexique). Toutefois, les tâches générales doivent être distinguées des tâches particulières ou spécialisées telles que le gardiennage d'enfants, les soins aux malades, etc., qui non seulement exigent une formation et une instruction plus poussées, mais encore impliquent davantage de responsabilités. Ceux à qui ces tâches reviennent devraient être appelés «travailleurs domestiques» pour différencier leur activité rémunérée de celle de l'époux ou de l'épouse, qui ne l'est pas.

CONATO (Panama). Cette définition devrait aussi inclure les soins aux malades et aux personnes âgées.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il est recommandé d'adopter la définition suivante: «Le travail domestique est un travail rémunéré accompli à la résidence principale de la famille par des travailleurs engagés à cette fin; il consiste principalement en des tâches ménagères incluant la préparation des repas, le nettoyage, le blanchissage et l'entretien général de la maison pour le compte de la famille proche de l'employeur direct, hors du cadre des activités commerciales de celui-ci. Peuvent également en relever d'autres services requérant des autorisations de pratique ou des compétences particulières, telles que les soins aux enfants, aux malades et aux personnes âgées, ou encore la surveillance sécuritaire de la maison, à condition qu'ils soient rémunérés en complément».

FNPR (Fédération de Russie). Le terme «travail domestique» devrait s'accompagner de la mention «au sens de la présente convention», pour ne pas être confondu avec le travail domestique non rémunéré des membres de la famille.

FEDUSA (Afrique du Sud). Cette définition doit inclure les tâches accomplies en milieu domestique, sans se limiter au ménage.

CCOO (Espagne). Dans la catégorie des services sociaux et communautaires, il convient d'établir une distinction entre le travail domestique, les soins aux enfants à domicile, et les soins et services à domicile, qui impliquent tous des tâches, des exigences et des responsabilités différentes.

NTUF (Sri Lanka). Y compris la préparation des repas et le blanchissage.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Il conviendrait de donner une définition claire du travail domestique pour éviter la forme d'exploitation qui consiste à surcharger le travailleur de tâches autres que celles dont on est convenu initialement.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il faut veiller à prendre en compte aussi bien les travailleurs qui travaillent à temps partiel ou à plein temps, ou qui vivent ou non chez leur employeur, que ceux qui assurent des soins aux personnes âgées et aux malades.

b) *par «travailleur domestique», devrait-on entendre toute personne occupée à un travail domestique, à temps plein ou partiel, contre rémunération*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 75.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique (SPF), Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Qatar, Roumanie, Serbie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 6. Japon, Jordanie, Oman, Pologne, Slovaquie, Arabie saoudite.

Autre: 8. Autriche, Belgique (CNT), Grèce, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Portugal, Afrique du Sud, Suisse.

Commentaires

Argentine. Indépendamment des horaires, les travailleurs domestiques sont dans une relation de travail.

Australie. Une définition très large pourrait être profitable aux travailleurs domestiques en général. Néanmoins, pour éviter les difficultés d'application, il est recommandé que la convention exclue clairement de son dispositif les travailleurs intervenant en vertu d'accords commerciaux contractuels (c'est-à-dire en tant qu'indépendants et non qu'employés) pour conserver la diversité et la souplesse des modalités d'emploi. Par ailleurs, elle doit être assez limitative pour ne pas s'appliquer involontairement à d'autres que les travailleurs domestiques. Voir la question 61.

Autriche. En Autriche, la loi fédérale sur l'aide ménagère et les serviteurs (*Hausgehilfen- et Hausangestelltengesetz*) distingue l'aide ménagère des travailleurs domestiques, ceux-ci assurant des services d'une catégorie supérieure (par exemple: secrétariat particulier). Il doit donc être dit clairement que tous ceux qui travaillent dans un ménage ou pour le compte de celui-ci sont concernés par la convention et que, de prime abord, le terme «travailleur domestique» n'est sujet à aucune réserve. Cette disposition ne doit toutefois s'appliquer qu'aux seuls travailleurs domestiques engagés avec un contrat de travail.

Belgique (CNT). Voir la question 6 a).

Belgique (SPF). Il doit être également précisé que cette définition inclut les travailleurs domestiques vivant ou non sous le toit de l'employeur. Tel que proposé, le terme «travailleur domestique» recouvre diverses catégories de travailleurs. En Belgique, les travailleurs domestiques sont des personnes qui s'engagent contre rémunération à effectuer, sous l'autorité d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les soins du ménage de l'employeur ou de sa famille. Ne sont donc pas considérés comme tels les gouvernantes, gardes-malades, précepteurs, etc. En matière de sécurité sociale,

n'est pas assujéti à l'assurance celui qui effectue occasionnellement un travail à concurrence d'un certain nombre d'heures journalières ou hebdomadaires.

Etat plurinational de Bolivie. Voir la question 6 a).

Brésil. La rémunération est un élément essentiel de la relation de travail. Il importe par ailleurs de distinguer le travail domestique régulier de son pendant occasionnel, lequel n'implique pas de relation de travail. Devraient aussi être considérés comme des travailleurs domestiques ceux qui assurent des soins aux personnes âgées et aux infirmes, à domicile ou non, lorsque l'employeur est une entité publique offrant de tels services dans le cadre de programmes d'assistance sociale.

Canada. Il y a lieu néanmoins de se montrer souple pour ménager les particularités nationales. C'est ainsi qu'au Canada, dans certaines juridictions, les définitions distinguent les travailleurs domestiques d'autres catégories d'employés qui assurent des soins et services à la personne tels que les gardes-malades, les gardiens d'enfants, etc.

Chine. L'âge minimum d'admission à l'emploi doit valoir pour les travailleurs domestiques.

Colombie. Comme tout autre travailleur, le travailleur domestique doit être valorisé et rémunéré en fonction des tâches accomplies, à temps complet aussi bien qu'à temps partiel.

Egypte. A condition que le travail soit effectué sur une base journalière, et non occasionnelle ou temporaire, en vertu d'un contrat permanent.

El Salvador. Le travail occasionnel doit être compris dans cette définition.

Grèce. Voir la question 6 a).

Guatemala (DPS). Toutefois, les travailleurs à temps partiel devraient être au bénéfice de dispositions particulières.

Guatemala (UMT, ONAM). Le terme «travailleur domestique» doit être remplacé par celui de «travailleur auprès d'un ménage de particuliers», car le mot «domestique», péjoratif, heurte les travailleurs.

Japon. Cette définition engloberait à la fois les employés d'entreprises qui fournissent des services domestiques et ceux qu'engagent directement les ménages. Tandis que ceux-là bénéficient de la protection de divers instruments, dont les normes internationales du travail, ceux-ci sont souvent exclus de la réglementation. Il en découle que les voies à suivre pour les uns et les autres sont différentes, et qu'il y a lieu d'établir laquelle de ces deux catégories relèvera de l'instrument (ou des instruments), tout en tenant compte suffisamment du but auquel tend son adoption.

Jordanie. On doit établir une distinction entre les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel.

Liban. Il est souhaitable de remplacer le terme «travailleur domestique» par celui de «travailleur du secteur des services domestiques».

Mexique. Pour autant qu'il soit adjoit à cette définition que le lieu de travail doit toujours être le ménage.

Pays-Bas. Est réputé être un travailleur domestique celui qui, employé par une personne physique, accomplit des tâches sur une base régulière et contre rémunération dans ou pour le ménage de l'employeur.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 6 a). On comparera cette définition à celle de «gens de maison», lesquels sont, selon les termes de la loi, des personnes engagées, employées ou mandatées par quiconque en vue d'effectuer des tâches pour son compte dans un bâtiment à usage résidentiel, à l'exclusion de travaux sur le bâtiment lui-même ou d'interventions sur les appareils, les aménagements ou le mobilier.

Oman. L'accent devrait être mis sur le travailleur à plein temps, de manière que la législation nationale s'applique.

Pérou. Voir la question 6 a).

Pologne. La définition donnée doit insister sur la nature à plein temps du travail domestique, afin d'en exclure le travailleur à temps partiel et les cas isolés de travail dans un ménage (réparations, soins donnés une seule fois à un membre de la famille, ou nettoyage unique).

Portugal. La nature de la relation doit elle aussi être éclaircie: il s'agit d'une relation de travail impliquant une subordination et une dépendance.

Roumanie. Il doit être précisé si le service domestique s'étend à la parenté de l'employeur, et cela jusqu'à quel degré.

Arabie saoudite. Cette définition devrait seulement concerner ceux qui effectuent des tâches domestiques à plein temps.

Slovénie. Le principe de temps plein ou partiel ne doit pas entrer en considération ici, car il aboutit à limiter les catégories de travailleurs protégées. Le travail domestique peut en outre représenter une forme d'emploi autonome.

Afrique du Sud. Bien qu'en Afrique du Sud la loi sur les conditions de base de l'emploi ne distingue pas le travail à temps plein du travail à temps partiel, l'accord sectoriel conclu pour les travailleurs domestiques comporte une distinction en fonction du nombre d'heures travaillées, cependant que la loi prévoit que les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs soient enregistrés en vue de bénéficier des prestations de l'assurance-chômage. Quant aux travailleurs domestiques qui travaillent moins de 24 heures par mois, il leur est dû un salaire minimal relevé.

Suisse. La définition donnée ici correspond à celle qui est utilisée dans le droit positif de la Confédération.

Thaïlande. Les instruments doivent accorder explicitement une place distincte aux travailleurs qui soignent les malades à domicile.

Etats-Unis. Par «rémunération», il faut entendre exclusivement le salaire. Par la suite, on pourra ajouter: «ou des paiements en nature». Aux Etats-Unis, s'agissant de législation applicable, ce n'est pas la notion de temps plein ou de temps partiel qui compte, mais celle de gain ou de nombre minimal d'heures travaillées.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 9. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), ECOP (Philippines).

Autre: 7. CNI (Brésil), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), Business NZ (Nouvelle-Zélande), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). En outre, il faut distinguer le travail domestique, qui implique une relation de travail, du travail occasionnel, c'est-à-dire accompli sans contrat de travail.

ESEE (Grèce). Il faut distinguer le travail à temps plein du travail à temps partiel, et aussi le fait qu'un travailleur vive ou non sous le toit de son employeur.

SEV (Grèce). A considérer lors des négociations.

DPN APINDO (Indonésie). On attend d'un travailleur domestique qu'il ait certaines compétences.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). Les travailleurs domestiques sont déjà pris en compte par les instruments internationaux existants. Il s'agit en fait de savoir comment appliquer effectivement ceux-ci. D'un pays dont la législation exclut le travail domestique de son champ d'application, on ne peut attendre, selon toute vraisemblance, qu'il amende ses lois facilement, ce qui rend improbable de sa part l'adoption ou la ratification d'un nouvel instrument, lequel deviendra donc sans objet.

NHO (Norvège). Voir la question 6 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

OIE. Voir la question 6 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), NTUF (Sri Lanka), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CTS (El Salvador), JTUC-RENGO (Japon).

Autre: 1. GEFONT (Népal).

Commentaires

CTA (Argentine). Cette définition devrait inclure à la fois les travailleurs occasionnels et les travailleurs réguliers. En Argentine, le nombre d'heures travaillées par jour ou par semaine ne devrait pas intervenir dans la définition du terme «travailleur domestique».

BAK (Autriche). Voir la question 6 a).

ÖGB (Autriche). On se sert en Autriche de divers termes équivalant à ne pas assimiler à des travailleurs domestiques certains employés chargés de tâches d'un ordre plus élevé qui, tels que les gouvernantes ou les majordomes, sont responsables de l'organisation et de la marche complètes du ménage. En vue d'éviter d'éventuelles difficultés de traduction de la convention en allemand, on devrait faire valoir clairement que celle-ci s'applique à tous les employés d'un ménage.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). C'est le terme «travailleur domestique rémunéré» qu'il faudrait utiliser.

ONSL (Burkina Faso). Ce qui importe, ce sont les tâches accomplies effectivement et la rémunération, et non le fait du travail à temps plein ou partiel.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Cela reviendrait toutefois à exclure de cette définition les travailleurs domestiques dont l'activité n'est pas rémunérée.

CGT (Colombie). Selon la législation colombienne, est considéré comme travailleur affecté au travail domestique toute personne physique qui fournit directement des services continus à une ou plusieurs autres personnes physiques contre rémunération, sans considération du fait qu'elle vive ou non sur son lieu de travail. Ces services incluent la préparation des aliments, le blanchissage, le repassage, les soins aux enfants et d'autres tâches ménagères.

CUT (Colombie). Sans considération de la manière dont le travailleur est engagé. La rémunération est primordiale.

CMTC (Costa Rica). Cette définition devrait inclure les femmes au foyer.

CNUS (République dominicaine). Il faudrait indiquer que les travailleurs ont un contrat de travail.

CTS (El Salvador). On devrait entendre par là exclusivement les travailleurs à plein temps.

CGT-FO (France). Si l'expression «travail domestique» est acceptable car elle désigne le type de travail, celle de «travailleur domestique» ne l'est pas à cause de son caractère péjoratif. Il faudrait donc modifier la terminologie en conséquence.

COSYGA, JOC (Gabon). Etant entendu qu'à travail égal, salaire égal, en tenant compte du taux horaire minimum légal convenu.

UNSITRAGUA (Guatemala). Le terme correct à employer est «travailleur auprès d'un ménage de particuliers».

CGT (Honduras). Cette définition devrait être élargie de manière que certaines activités ne restent pas sans protection.

HMS (Inde). Oui, puisque le travail à temps partiel est très répandu dans des pays comme l'Inde, où il arrive qu'un travailleur domestique travaille chaque jour dans cinq à six ménages différents.

JTUC-RENGO (Japon). Les travailleurs domestiques peuvent être engagés par des entreprises qui assurent des services ménagers, directement par des ménages, par des entreprises en tant qu'employés attachés aux services de cadres, etc.

GEFONT (Népal). Il y aurait également lieu d'inclure dans cette définition ceux qui effectuent des tâches sans être payés en contrepartie.

FNV (Pays-Bas). Cette définition devrait englober les travailleurs indépendants. Quant à la rémunération, il y a lieu de l'entendre au sens large.

NSZZ (Pologne). On doit veiller tout particulièrement à ce que les travailleurs domestiques rétribués en nature, y compris ceux qui servent des membres de la famille élargie, restent inclus dans cette définition.

CCOO (Espagne). Par l'effet du décret royal n° 1424/85, lequel porte réglementation de la relation de travail particulière propre au «service chez des particuliers», tout service ou activité domestique rétribué relève de cette relation de travail.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Cette définition doit inclure les travailleurs domestiques qui vivent chez leur employeur.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les termes «travailleur domestique» et «travail domestique» sont employés dans l'industrie pour préciser que la maison d'un particulier représente le lieu de travail. Quant au mot «domestique», on lui attache encore en partie une connotation négative, alors qu'en certains endroits les travailleurs eux-mêmes se le sont réapproprié. Une définition devrait les inclure l'un et l'autre de manière à refléter les perspectives, expériences et préférences des travailleurs.

UITA. La recommandation devrait en outre pourvoir à des mécanismes spécifiques de cumul des diverses modalités de travail domestique au profit des travailleurs domestiques à temps partiel, dans le dessein de leur conférer tous les droits découlant d'une relation de travail à temps plein, notamment en fait de protection sociale (voir la question 12).

- c) *par «astreinte», devrait-on entendre les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 73.

Oui: 48. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Croatie, Chypre, Equateur, Egypte, Finlande, Grèce, Guinée, Inde, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Philippines, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Thaïlande, Emirats arabes unis, Etats-Unis, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 9. Colombie, République tchèque, France, Indonésie, République de Corée, Paraguay, Portugal, Qatar, Slovénie.

Autre: 16. Belgique, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, Mexique, Nouvelle-Zélande, Oman, Panama, Pérou, Pologne, Espagne, Suisse, République arabe syrienne, Tunisie, Uruguay.

Commentaires

Argentine. Il est cependant nécessaire de veiller au respect des pauses repas et des périodes de repos entre les jours ouvrés, afin d'éviter des décisions arbitraires de l'employeur au préjudice du travailleur.

Belgique (CNT). Le terme «astreinte» devrait inclure également les moments passés en dehors du lieu de travail au cours desquels le travailleur domestique ne dispose pas librement de son temps. Si l'on omet de le faire, il pourrait se produire des abus: le travailleur ne serait pas rémunéré sans pour autant être libre de disposer de son temps.

Belgique (SPF). Le terme «astreinte» doit désigner les périodes passées sur le lieu de travail, pendant lesquelles les travailleurs ne sont pas libres de disposer de leur temps.

Etat plurinational de Bolivie. Voir la question 6 a).

Brésil. Au Brésil, pour le travail domestique, la durée de la journée de travail n'est pas réglementée. Toutefois, même si elle l'était, il y aurait lieu de prévoir des normes pour les cas où l'on attend du travailleur domestique une entière disponibilité pour son employeur, par exemple quand il l'accompagne en voyage, qu'il s'occupe d'enfants ou de personnes âgées, ou dans d'autres situations particulières.

Canada. L'expression «de garde» serait préférable.

Chine. Il s'agit à la fois de l'astreinte pendant le temps de travail chez l'employeur (impliquant par exemple des soins de nuit aux personnes) et de l'astreinte dans l'intervalle de temps séparant deux affectations par l'entreprise qui assure des services ménagers.

Colombie. On attend couramment des travailleurs domestiques, surtout de ceux qui vivent sous le toit de leur employeur, qu'ils travaillent quotidiennement jusqu'à 12 heures de suite. La loi prévoit une durée maximale de la journée de travail, à laquelle tous les employeurs devraient se conformer. Il est indispensable que le contrat de travail stipule la durée maximale de la journée de travail.

Cuba. Ce terme devrait être éliminé ou sa portée devrait être restreinte au maximum dans le souci de ne pas faciliter le travail forcé. Il y aurait lieu de définir les horaires d'activités des travailleurs domestiques.

El Salvador. Il faut considérer l'astreinte comme une pratique exceptionnelle, et non comme une règle générale, pour prévenir tout comportement arbitraire de l'employeur.

Finlande. Il faut autoriser l'astreinte dans certains cas particuliers, sous réserve du consentement du travailleur et en prévoyant que ce consentement puisse être retiré dans le courant de la relation de travail.

France. La définition donnée ici est celle du temps de travail effectif et non de l'«astreinte», laquelle s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir s'il est appelé.

Grèce. La définition devrait en être laissée aux législations nationales.

Guatemala (DPS). Oui.

Guatemala (UMT, ONAM). Non. En tant que principe, l'astreinte devrait être éliminée, sauf si elle a valeur de travail supplémentaire.

Indonésie. Il importe que les tâches se fassent pendant des horaires convenus.

Mexique. Cette notion devrait être connexe à celle de la journée de travail: au cours de celle-ci, le travailleur domestique doit se tenir à disposition.

Mozambique. Parce que c'est le cas à des moments où le travailleur devrait prendre du repos.

Népal. Le terme «astreinte» devrait faire référence aux moments où le travailleur domestique est libre de prendre du repos tout en restant disponible non loin de l'employeur et au gré de celui-ci. Au Népal, où les travailleurs domestiques vivent pour la plupart chez leur employeur, l'astreinte n'est pas concevable pour les travailleurs domestiques à temps partiel, lesquels, une fois leur tâches effectuées, ne restent pas sur place.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise ne donne pas de définition du terme «astreinte» et ne fixe pas la rémunération correspondante. C'est à l'employeur qu'il incombe dans ce domaine de s'entendre ponctuellement avec ses employés.

Panama. Quand un travailleur est en service, sans que cela coïncide avec des vacances ou les horaires de travail, on dit qu'il est d'«astreinte». Il conviendrait certainement que les accords en matière d'astreinte revêtent la forme écrite et que le travailleur reçoive une compensation sous forme du versement d'une indemnité pour chaque période d'astreinte. Il est de même impératif que le contrat de travail stipule le montant des indemnités et les horaires de travail.

Pérou. Le sens du mot «astreinte» ne correspond pas à la définition qui en est donnée ici. Il va de soi que, comme tous les autres employés, les travailleurs domestiques doivent se tenir à la disposition de leur employeur et qu'ils n'ont pas le loisir pendant ce temps de se livrer à des activités autres que celles prévues au contrat de travail.

Pologne. A régler dans le droit national.

Portugal. La présence permanente du travailleur domestique qui vit sous le toit de son employeur n'est souvent pas exigée de celui-ci, mais elle est inhérente au travail domestique. Il ne serait donc pas justifié de définir des périodes au cours desquelles le travailleur aurait l'obligation de demeurer sur son lieu de travail à la disposition de l'employeur. En outre, le travail domestique, notamment quand il est le fait d'employés qui vivent chez leur employeur, peut revêtir un caractère intermittent. Au Portugal, on compte les heures effectivement travaillées, sous réserve des dispositions relatives à la longueur de la journée de travail ou au nombre maximal d'heures travaillées hebdomadaire.

Qatar. Ce terme ne suggère pas le sens qu'en propose la définition.

Roumanie. Au sens de la législation nationale, on entend par «horaire de travail» tous les moments lors desquels l'employé travaille, est à la disposition de son employeur et accomplit pour le compte de celui-ci des tâches conformes au contrat de travail, aux conventions collectives applicables et à la législation en vigueur. Il est donc considéré que le temps d'astreinte, pendant lequel le travailleur est à la

disposition de son employeur même s'il n'accomplit pas alors concrètement de tâches, équivaut à du temps de travail.

Slovénie. Il n'y a pas lieu de réglementer l'astreinte.

Espagne. Ce terme semble renvoyer aux périodes de garde, ce qui est différent de la notion d'horaire de travail, mais s'inscrit dans celle, plus générale, d'heures de travail. Comme elle vaut spécifiquement pour les travailleurs qui vivent sous le toit de leur employeur, il y aurait lieu de traiter cette notion avec des termes très précis, surtout pour ce qui est de la semaine et de la journée ouvrées et des périodes de repos hebdomadaires. L'astreinte devrait être subordonnée à l'accord des parties.

Suisse. La notion d'astreinte peut également relever du droit civil ou du droit pénal. Une telle approche induit déjà l'orientation du projet d'instrument, ce qu'il faudrait éviter à ce stade. Il y aurait lieu de définir la notion d'astreinte au regard du fait que la personne concernée ne devrait pas avoir l'obligation de rester à la disposition de l'employeur en dehors des horaires de travail prévus, et il n'y a pas lieu de distinguer les heures de travail effectif des heures de disponibilité. La question du temps d'astreinte n'étant pas propre au travail domestique, il faut fixer des règles spéciales pour celui-ci.

République arabe syrienne. Il faut définir les périodes de repos comme le temps durant lequel un travailleur est libre et doit impérativement prendre son congé annuel.

Tunisie. La notion de temps d'astreinte s'applique en dehors des horaires de travail normaux des travailleurs domestiques à temps partiel.

Uruguay. L'astreinte n'est pas réglementée par la législation nationale.

Employeurs

Nombre total de réponses: 18.

Oui: 7. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), ECOP (Philippines).

Non: 5. CNI (Brésil), BDA (Allemagne), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), OIE.

Autre: 6. HUP (Croatie), SEV (Grèce), Business NZ (Nouvelle-Zélande), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). C'est à chaque Etat Membre qu'il appartient de répondre à cette question.

HUP (Croatie). Le temps d'astreinte ne doit ni être considéré comme du temps de travail ni être réglementé par une norme, car ce serait compliqué et inapproprié.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). Voir la question 6 b).

DPN APINDO (Indonésie). L'astreinte n'est pas nécessaire, puisque le travail domestique s'intègre dans le cycle du ménage.

JCC (Jordanie). Car l'astreinte ne fait pas partie du congé du travailleur.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). La législation néo-zélandaise ne définit pas le terme «astreinte» ni ne fixe une rémunération correspondante. C'est à l'employeur d'accepter ponctuellement cette notion, en le prévoyant dans le contrat de travail.

NHO (Norvège). A discuter ultérieurement.

ECOP (Philippines). Le temps d'astreinte est du temps de travail compensable.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

UPS (Suisse). Cette définition n'est pas claire.

OIE. Voir la question 22.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 106. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 6. CTRN (Costa Rica), CTS (El Salvador), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), CGTP-IN (Portugal).

Autre: 11. ÖGB (Autriche), ONSL (Burkina Faso), CUT (Colombie), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), JTUC-RENGO (Japon), CROC (Mexique), CTM (Mexique), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

CTA (Argentine). Parce que l'employeur estime que, lorsqu'il vit sous son toit, le travailleur doit être disponible en tout temps.

BAK (Autriche). Il y a lieu de considérer le temps d'astreinte comme du temps de travail à rémunérer, surtout pour les travailleurs qui vivent chez leur employeur. La norme pourrait s'aligner sur la législation autrichienne relative à la différenciation des durées de travail maximales respectives des travailleurs habitant chez l'employeur et de ceux dont tel n'est pas le cas.

ÖGB (Autriche). Les périodes d'astreinte doivent être clairement définies et limitées. La législation autrichienne les prévoit plus courtes pour les travailleurs qui vivent chez leurs employeurs que pour les autres.

COB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 6 a).

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 6 a).

FENATRAD (Brésil). Cela signifie que le travail domestique doit être effectué selon des horaires spécifiés.

CTRN (Costa Rica). Cela n'est pas nécessaire, surtout si le dispositif des instruments régleme le temps de travail quotidien.

DEOK (Chypre). Le temps d'astreinte doit être considéré comme du temps de travail.

CFDT (France). Les problématiques du temps de transport pour se rendre du domicile d'un employeur à un autre, ou du temps d'attente entre le moment où le travailleur domestique finit chez un employeur et celui où il commence chez le suivant, doit être pris en compte dans le calcul du temps de travail. De même pour la notion de «présence responsable» selon laquelle, notamment pour les gardes-malades ou gardes de nuit, une heure de présence peut être rémunérée au tiers du taux horaire, entraînant ainsi des situations où des travailleurs sont payés au-dessous du salaire minimum alors qu'ils ont travaillé le nombre d'heures nécessaire. Le temps passé au domicile de l'employeur doit être considéré comme du temps de travail effectif.

COSYGA, JOC (Gabon). Etant donné que, du fait du caractère privé du lieu de travail, les travailleurs domestiques voient la régularité de leurs horaires de travail soumise à de nombreuses contraintes.

UNSTRAGUA (Guatemala). Au regard du principe d'égalité devant la loi et d'autres dispositions constitutionnelles, c'est le terme «travail effectif» qu'il convient d'utiliser, en le définissant comme le temps durant lequel le travailleur reste à la disposition de son employeur de la manière dont ils en sont convenus l'un et l'autre.

CNTG (Guinée). Mais dans le sens de la législation pertinente.

CGT (Honduras). La notion d'«astreinte» est très subjective en ce qu'elle dépend souvent de la volonté de l'employeur.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). La durée du temps d'astreinte doit être précisée par rapport au temps de travail, aux pauses, aux vacances et aux congés.

UGL (Italie). Il faut que le terme «astreinte» englobe tout le temps durant lequel l'employé, quand et où que ce soit, est à la disposition de son employeur.

CROC (Mexique). Cette notion doit être large.

UNT (Mexique). Dans le cadre du temps de travail quotidien convenu.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il faudrait que l'instrument stipule que le «temps d'astreinte» doit être compensé et compté comme du temps de travail quotidien cumulé, lequel ne doit excéder ce que prévoient les horaires.

CGTP-IN (Portugal). Il faut s'intéresser davantage au contexte qu'au terme lui-même. En tant qu'activité, le travail domestique implique que le travailleur, lorsque le logement lui est offert, réside sur son lieu de travail. Ça n'a donc guère de sens que de fixer un horaire spécifiant à quel moment le travailleur est censé rester à la disposition de son employeur sur le lieu de travail. Par ailleurs, le travail domestique, en particulier quand il est le fait d'un employé vivant sous le toit de son patron, peut être intermittent: ainsi, au Portugal, on calcule seulement le temps de travail effectif.

FNPR (Fédération de Russie). On ne doit pas considérer le temps d'astreinte comme du temps libre, mais comme du temps de travail ordinaire, à rémunérer au moins au taux fixé par les normes du travail en vigueur.

FEDUSA (Afrique du Sud). Il conviendrait de donner de l'astreinte une définition normalisée, comme pour d'autres secteurs.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Le terme «astreinte» revient à créer une zone grise, ce qui n'est pas souhaitable. La ligne de démarcation entre le temps de service, consacré aux tâches décidées par l'employeur ou par les termes du contrat de travail, et le temps libre doit être bien visible.

PIT-CNT (Uruguay). L'astreinte ne doit pas être permise. Si on l'autorise, elle doit se pratiquer volontairement et être tenue pour du temps de travail supplémentaire.

d) *le terme «employeur» devrait-il comprendre les intermédiaires*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 75.

Oui: 25. Albanie, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Croatie, République tchèque, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Inde, Lettonie, Maurice, Monténégro, Paraguay, Roumanie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Thaïlande, Emirats arabes unis, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 31. Argentine, Brésil, Colombie, Costa Rica, Chypre, Equateur, Guatemala, Guinée, Indonésie, Italie, Japon, Jordanie, République de Corée, Malaisie, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Oman, Pérou, Qatar, Serbie, Espagne, République arabe syrienne, Arabie saoudite, Ukraine, Yémen.

Autre: 19. Autriche, Canada, Chine, Cuba, Egypte, Liban, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Norvège, Panama, Philippines, Pologne, Portugal, Suède, Suisse, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay.

Commentaires

Albanie. L'employeur doit engager directement l'employé, même lors de l'intervention d'un bureau de placement, public ou privé.

Australie. Par «intermédiaires», il conviendrait d'entendre les fournisseurs de main-d'œuvre. Cette définition, pour ce qui est de son champ d'application exact, pourrait soulever des difficultés de conformité en Australie. Voir la question 61.

Autriche. Si par «intermédiaire» il convient d'entendre «agent de placement» (*Arbeitskräftevermittler*), le terme «employeur» doit les englober pour autant qu'il existe une relation de travail avec eux.

Belgique. Il faut préciser ce qu'on entend par «intermédiaire». L'employeur devrait être aussi la personne qui embauche un travailleur dans le dessein de le placer chez un tiers (l'utilisateur), grâce à quoi le travailleur domestique n'a qu'un seul employeur et a donc l'assurance de la stabilité de son emploi, tout en satisfaisant les besoins de différents utilisateurs. En outre, il convient d'insister sur l'autorité qu'exerce l'employeur sur le travailleur, caractéristique essentielle du contrat de travail.

Etat plurinational de Bolivie. Voir la question 6 a).

Brésil. L'intermédiaire n'est pas un employeur. Il ne doit être tenu pour responsable que des actes illicites d'employés qu'il a placés.

Canada. Le terme «employeur» ne doit pas exclure la qualité d'intermédiaire. Quant à décider si, concrètement, un intermédiaire est un employeur, il faut se rapporter aux pratiques et à la législation nationales.

Chine. Le terme «employeur» ne devrait pas comprendre les courtiers en services domestiques mais, à l'inverse, les entreprises qui emploient des travailleurs domestiques. Il faudrait procéder à des études supplémentaires sur les relations entre ces entreprises et sur leurs responsabilités.

Colombie. Un intermédiaire n'est pas un employeur, puisqu'il ne fait que mettre en rapport des demandeurs et des offreurs d'emploi.

Costa Rica. Etant donné qu'un intermédiaire n'est pas un employeur, il convient d'en donner une définition distincte. Dans les pays d'accueil tels que le Costa Rica, l'intervention des intermédiaires a été très préjudiciable aux travailleurs, surtout s'agissant des paiements. La participation d'agences de placement privées devrait être repensée, notamment pour ce qui est des mécanismes au moyen desquels elles font payer leurs clients.

Cuba. Pour éviter les abus, il faut définir clairement ce que sont les activités des «intermédiaires», ainsi que ce terme lui-même.

Chypre. En outre, il y aurait lieu de préciser en quoi consistent les obligations d'un intermédiaire pour prévenir les malversations.

Egypte. Il convient de distinguer l'employeur de l'intermédiaire, pour autant que l'instrument énonce les attributions et responsabilités de chacun séparément.

El Salvador. Pour protéger les droits des travailleurs de toute violation.

Finlande. La convention devrait comprendre les travailleurs qui effectuent des tâches au domicile de leur employeur, qu'ils soient payés directement par lui ou qu'ils le fassent pour le compte d'un tiers tel qu'une municipalité ou un bureau de placement privé. On doit empêcher que le recours à des intermédiaires serve à se soustraire aux normes existantes.

France. En France, un employeur peut être un particulier ou un intermédiaire tel qu'une association ou une entreprise.

Grèce. Voir la question 6 c).

Guatemala (DPS). Le travail domestique se passe d'intermédiaires, car il repose sur une relation de confiance.

Guatemala (UMT, ONAM). Les travailleurs domestiques sont d'ordinaire recrutés directement par l'employeur. Lorsque des intermédiaires interviennent, soit ils le font en employant des travailleurs qu'ils mettent à la disposition des ménages, soit ils fournissent des services de placement. Ils ne doivent, ni dans un cas ni dans l'autre, être considérés comme des employeurs. Les contrats établis par les agences d'emploi privées doivent être régis par la convention afin d'empêcher la traite des personnes.

Inde. Vu la grande diversité des formules d'emploi de travailleurs domestiques, le terme «employeur» doit comprendre les intermédiaires tels qu'agents, représentants, entreprises ou autres tiers ayant pour attribution directe ou indirecte l'emploi et le paiement (ou les deux à la fois) de travailleurs domestiques.

Japon. La responsabilité fondamentale de la protection des travailleurs domestiques doit échoir à ceux qui habituellement les supervisent et les commandent.

Jordanie. Pour prévenir l'exploitation des travailleurs domestiques.

République de Corée. Les intermédiaires ne sont d'ordinaire que des entremetteurs. S'ils tiennent toutefois le rôle d'employeurs, il convient de les considérer comme tels.

Lettonie. Il faut insister sur le fait que le terme «employeur» devrait inclure les bureaux de placement privés qui facturent des honoraires de courtage pour mettre en rapport des travailleurs domestiques migrants et des employeurs de pays d'accueil, ainsi que les entreprises et agences qui embauchent des travailleurs pour des tâches d'aide ménagère à effectuer au domicile d'un particulier ou pour le ménage de celui-ci.

Liban. Il faut donner une définition claire de ce terme. Si un intermédiaire est responsable du paiement du salaire d'un travailleur domestique, il peut être considéré comme un employeur.

Lituanie. C'est aux législations nationales de définir le terme «employeur».

Malaisie. Les agences qui facturent leurs services pour mettre en rapport des travailleurs domestiques migrants et des particuliers ne doivent pas être considérées comme des employeurs car, souvent, elles exploitent les travailleurs. La convention devrait encourager la négociation directe entre travailleurs et employeurs privés.

Maurice. Il arrive que des travailleurs ne soient pas rémunérés par celui pour lequel ils travaillent, mais par un tiers.

Mexique. Etant donné que la relation de travail s'établit directement entre l'employeur et le travailleur.

Monténégro. Ce terme devrait comprendre les intermédiaires tels que représentants, entreprises ou tout agent ou tiers responsable, directement ou non, de l'emploi du travailleur domestique et de sa paie.

Mozambique. Les intermédiaires ne sont pas des employeurs: ils n'ont aucun lien contractuel avec l'employé (mais seulement avec l'employeur).

Népal. Ce terme semble inapproprié pour ce qui concerne le travail domestique.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 6 b).

Nicaragua. Oui, dans certains cas, parce qu'ils tiennent le rôle d'employeurs en se soustrayant à la loi.

Norvège. Bien que la convention doive pour l'essentiel porter sur les relations de travail correspondant à la situation où un employé est attaché au service à domicile d'un employeur privé, il faudrait néanmoins envisager des dispositions réglementaires particulières visant à s'assurer que, si le ménage ou un autre bénéficiaire de services n'est pas formellement l'employeur, le travailleur soit protégé convenablement. Le terme «employeur» ne doit pas comprendre les intermédiaires qui n'exercent pas les responsabilités d'un employeur.

Paraguay. Ce terme doit englober les entreprises et agences qui engagent des travailleurs pour effectuer des tâches d'aide ménagère pour une personne, au domicile de celle-ci ou non.

Panama. A qualité d'intermédiaire celui qui loue les services d'un ou de plusieurs travailleurs, ou qui participe à cette activité, en vue de faire effectuer des tâches pour le compte d'un employeur.

Pérou. Selon la législation péruvienne, les entités juridiques intervenant en tant qu'intermédiaires ne sont pas considérées comme des employeurs.

Philippines. Aux Philippines, les employeurs de travailleurs domestiques migrants sont à la fois l'employeur principal et l'agence de placement étrangère, tous deux responsables d'éventuelles violations des droits des travailleurs. A l'inverse, les bureaux de placement locaux ne sont pas considérés comme des employeurs, bien qu'ils puissent eux aussi être reconnus responsables d'infractions.

Pologne. Au sens de la convention n° 181, seules les entités avec lesquelles l'employé a établi une relation de travail peuvent être considérées comme des employeurs, à savoir les bureaux de placement privés qui emploient des travailleurs en vue de les mettre à disposition de tiers en leur assignant des tâches dont ils supervisent l'exécution. Quant aux autres entités, c'est-à-dire les agences de placement privées qui mettent en rapport les offreurs et les demandeurs d'emploi, elles ne sont pas forcément les employeurs des travailleurs domestiques.

Portugal. Cela dépend de ce que représente la notion d'«intermédiaire». Au Portugal, est réputée constituer du travail domestique la prestation de services domestiques à un ménage par une personne morale ne poursuivant pas de but lucratif. A titre temporaire, une agence de placement peut proposer des travailleurs qui assurent des services domestiques à un ménage pendant quelques jours ou une partie de la journée. Toute définition du terme «employeur» doit permettre de désigner qui assume la responsabilité des obligations contractuelles, quelles qu'elles soient.

Qatar. Le terme «employeur» ne comprend pas les intermédiaires, mais comprend en revanche le chef du ménage.

Roumanie. Afin de prévenir tout abus.

Arabie saoudite. Le rôle d'un intermédiaire prend fin à l'achèvement des procédures contractuelles et, parfois, de la période d'essai. En conséquence, les intermédiaires ne peuvent être considérés comme des employeurs.

Serbie. Il n'y a lieu de considérer comme «employeurs» que les entités juridiques qui emploient des travailleurs.

Slovénie. Il faut répartir judicieusement les responsabilités de l'employeur et du bénéficiaire des services.

Espagne. Sauf quand la législation nationale l'autorise. Le seul employeur devrait être le chef du ménage, quel que soit le terme utilisé pour le désigner.

Sri Lanka. Le recrutement est assuré le plus souvent par des intermédiaires. Ceux-ci devraient donc également assumer les responsabilités d'un employeur, quoiqu'il faille définir clairement les attributions de l'employeur principal et celles de l'intermédiaire.

Suède. Il est primordial d'établir qui est l'employeur. Si l'entreprise qui recrute du personnel aux fins de sous-traitance doit être tenue pour un employeur, un bureau de recrutement simple, en revanche, joue un rôle différent.

Suisse. Il faut définir ce qu'est un intermédiaire. La définition doit englober l'emploi par le truchement d'agences, dans le souci d'empêcher le contournement de la législation nationale.

Émirats arabes unis. Afin de prendre en compte les travailleurs domestiques qui travaillent pour un chef de famille, mais par l'entremise d'un bureau de placement (intermédiaire).

Tunisie. Il ne faut pas confondre le terme «employeur» et le terme «intermédiaire» qui englobe les bureaux de placement, et il faut définir les obligations de chacun au regard de la loi.

Ukraine. Au sens de la législation ukrainienne, un intermédiaire n'emploie pas de travailleurs, mais il fournit des services payants pour aider les chômeurs à trouver des emplois.

États-Unis. La réponse à cette question suivra la définition des termes «employeur» et «intermédiaire». Il y a lieu de définir l'employeur comme toute personne ou entité agissant directement ou indirectement dans l'intérêt d'un employeur dans le cadre d'une relation avec un employé. Tout intermédiaire répondant à cette définition doit être considéré comme un employeur.

Uruguay. Selon la législation nationale, les sous-traitants ou les intermédiaires ont eux aussi la responsabilité de veiller au respect des dispositions légales sur le travail.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 2. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce).

Non: 8. CNI (Brésil), HUP (Croatie), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 7. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), SEV (Grèce), NHO (Norvège), ECOP (Philippines), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

EK, KT, VTML (Finlande). Ce terme ne comprend que ceux qui ont conclu un contrat de travail.

SEV (Grèce). Voir la question 6 b).

KEF (République de Corée). Les intermédiaires ne sont que des agents s'entremettant entre les employeurs et les travailleurs domestiques, et ils sont dépourvus de tout pouvoir de supervision.

NHO (Norvège). Voir la question 6 c).

CONEP (Panama). Les intermédiaires ne sont pas les bénéficiaires des services fournis.

ECOP (Philippines). Le terme «intermédiaire» qui, au sens du questionnaire du BIT, désigne des recruteurs devrait être défini séparément. Le rôle des «intermédiaires» dans le recrutement et le placement de travailleurs domestiques migrants devrait être régi par les politiques et la législation du pays d'origine.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

UPS (Suisse). Il faut se garder de toute ambiguïté à ce propos.

OIE. Voir la question 6 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 96. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CTC (Canada), CUT (Chili), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 20. GFBTU (Bahreïn), CGT (Colombie), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), CISL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), MTUC (Malaisie), GEFONT (Népal), NTUC (Népal), CGTP-IN (Portugal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CSTT (Togo).

Autre: 9. CTA (Argentine), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CUT (Colombie), UNSITRAGUA (Guatemala), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Le terme «employeur» devrait comprendre à la fois les bureaux de placement privés qui facturent leurs services pour mettre en rapport des travailleurs domestiques migrants et des employeurs de pays d'accueil, et les entreprises ou agences qui embauchent des travailleurs pour des tâches d'aide ménagère à effectuer au domicile d'un particulier ou pour le ménage de celui-ci.

CTA (Argentine). L'entremise d'agences d'emploi devrait être interdite car ces agences sont souvent impliquées dans la traite des personnes. Par ailleurs, il ne faut leur confier aucune responsabilité de supervision du travail domestique.

BAK (Autriche). Il faut que la norme clarifie qui assume les responsabilités de l'employeur (par exemple: qui a la capacité de passer un contrat; qui est autorisé à donner des instructions; contre qui les revendications doivent-elles être élevées). Le terme «intermédiaire», dont on peut craindre qu'il suscite beaucoup de flou juridique, devrait en tout état de cause être défini clairement.

ÖGB (Autriche). Il faut que le terme «employeur» permette de définir clairement qui est l'employeur et partie au contrat, lequel contrat doit mentionner clairement si un tiers est autorisé à donner des instructions.

GFBTU (Bahreïn). Les intermédiaires sont des courtiers intervenant entre les travailleurs et les employeurs.

COB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 6 a).

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 6 a).

FENATRAD (Brésil). Les intermédiaires doivent être conjointement responsables du respect de la législation concernée, et ils doivent pouvoir être soumis à inspection, s'agissant notamment de recrutement de travailleurs domestiques migrants.

ONSL (Burkina Faso). A condition qu'ils offrent un emploi et donnent des instructions au travailleur.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les intermédiaires doivent avoir les mêmes responsabilités et obligations que les employeurs. Il faudrait disposer d'une définition séparée claire du terme «intermédiaire».

CUT (Colombie). La responsabilité doit revenir à celui qui engage le travailleur, même quand c'est à travers un intermédiaire.

CTRN (Costa Rica). Il y a lieu de considérer comme un employeur quiconque s'attache les services d'un tiers contre rémunération afin que celui-ci exécute des tâches pour son compte. Comme les intermédiaires embauchent des travailleurs en vue de leur faire effectuer des tâches pour un tiers, il n'existe pas de relation de travail entre l'intermédiaire et celui qui travaille pour un ménage.

DEOK (Chypre). Les intermédiaires ne sont pas des employeurs et ne sont pas responsables en lieu et place des employeurs de travailleurs domestiques.

UGTE (Equateur). L'entremise ne devrait pas exister. Quant aux agences de placement, elles devraient être englobées compte tenu du champ d'application général de la convention.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Il faudrait le combiner avec la responsabilité conjointe.

CGT-FO (France). L'organisation de l'emploi par des entreprises ou associations de prestations de services à domicile ou d'aide à la personne contribue à formaliser la relation de travail (contrat de travail, convention collective, moyens d'intervention de l'inspection du travail, organisation syndicale des travailleurs). Dans le cas d'entreprises et d'associations, la question demeure celle de leur rôle (intermédiaire de placement ou employeur) et des responsabilités entre le prestataire et le client (particulier), notamment du point de vue des conditions de travail.

COSYGA, JOC (Gabon). Un travailleur ne devrait avoir qu'un seul employeur.

DGB (Allemagne). La définition d'«employeur» devrait englober à la fois les agences de placement qui facturent leurs services et les entreprises qui emploient et placent des travailleurs domestiques.

GSEE (Grèce). Il faut préciser les aspects juridiques de l'entremise (par exemple: devoir de mener des activités d'entremise, rémunérées ou non, visant à procurer des emplois aux travailleurs). Quant à la définition d'«employeur», elle devrait insister sur le fait que les intermédiaires sont tenus d'agir dans la légalité, en se référant à la convention n° 181 et à la recommandation n° 188. La convention ou la recommandation, ou les deux à la fois, doivent aussi souligner cette exigence de légalité et de contrôle étroit des intermédiaires dans d'autres parties de leur dispositif.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Il convient de clarifier le sens du terme «intermédiaire», car au Guatemala il n'y a pas d'intermédiaires dans le domaine du travail domestique. En espagnol, le terme «*empleador*» est préférable à celui de «*patrón*» dont on se sert au Guatemala.

CGT (Honduras). En cas de violation de la législation du travail, c'est l'intermédiaire qui doit être responsable.

HMS (Inde). Les travailleurs domestiques sont très souvent engagés par l'entremise d'intermédiaires, et qu'il n'existe aucune relation directe entre l'employeur et le travailleur. Même les paiements se font par le truchement d'intermédiaires.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). L'employeur est le chef de ménage qui offre l'emploi.

ICTU (Irlande). Les obligations des agences privées qui agissent en tant que courtiers entre la main-d'œuvre domestique migrante et les employeurs des pays d'accueil doivent certes être reconnues, mais l'employeur est la personne qui engage le travailleur domestique.

CGIL (Italie). Si la législation nationale et les conventions collectives le prévoient.

CISL (Italie). En Italie, cette situation n'est pas prévue. L'instrument devrait comprendre des dispositions relatives au rôle des intermédiaires ainsi qu'à leurs activités et devoirs.

JTUC-RENGO (Japon). Fondamentalement, le devoir de protection des travailleurs domestiques incombe à l'employeur. Si l'on retient que les intermédiaires doivent eux aussi assumer des responsabilités, celles-ci devraient être énoncées dans des dispositions s'appliquant spécialement à eux.

SEKRIMA (Madagascar). Les entreprises et agences qui embauchent des travailleurs à des fins d'activités d'aide ménagère pour le compte d'un privé ou de sa maisonnée doivent être considérées comme des employeurs.

MTUC (Malaisie). Il n'est pas judicieux de définir comme «employeurs» les agences privées qui assurent à titre onéreux le courtage de main-d'œuvre domestique migrante. En Malaisie, les frais qu'elles facturent aux employeurs sont exorbitants, ce qui amène les travailleurs domestiques à travailler «gracieusement» durant des mois, cependant que les employeurs retiennent leur passeport pour amortir le coût de leur engagement. La convention devrait promouvoir la négociation directe entre les travailleurs et les employeurs, tout en prévoyant des dispositions distinctes et différentes relatives aux attributions des agences privées ou des courtiers en main-d'œuvre domestique migrante. Les entreprises de nettoyage qui embauchent des travailleurs domestiques pour fournir des services à des ménages ou à des entreprises doivent toutefois être considérées comme des employeurs et garantir le respect des droits des travailleurs.

CROC (Mexique). De cette façon, les intermédiaires assumeront eux aussi des responsabilités.

UNT (Mexique). Pour éviter toute confusion, il faut distinguer les agences de placement, qui trouvent des emplois pour des travailleurs et perçoivent leur salaire, des organisations de travailleurs domestiques à but non lucratif, lesquelles fournissent une aide aux travailleurs en cas de conflit du travail.

GEFONT (Népal). Le terme «intermédiaire» doit faire l'objet d'une définition distincte.

NIDWU (Népal). Ce terme doit englober: d'une part, les agences privées qui interviennent à titre onéreux pour placer soit des ruraux comme travailleurs domestiques chez des employeurs en ville, soit des travailleurs domestiques migrants chez des employeurs de pays d'accueil; d'autre part, les agences qui embauchent des travailleurs pour fournir de l'aide ménagère à un particulier ou à sa maisonnée.

NTUC (Népal). Bien que les intermédiaires soient impliqués dans l'emploi de travailleurs, ils ne sont pas des employeurs directs. Un employeur est une personne ou un organisme qui crée et offre de l'emploi.

CNT (Niger), TÜRK-İŞ (Turquie). Ce terme doit comprendre les agences privées jouant le rôle de courtier entre les travailleurs domestiques migrants de pays d'origine et les employeurs de pays d'accueil.

CONATO (Panama). Les intermédiaires doivent être considérés comme des employeurs au moins jusqu'à ce que les travailleurs domestiques soient placés dans un ménage.

CS (Panama). Compte tenu de la responsabilité qui est la leur dans le placement de travailleurs, les agences doivent être comprises dans le terme «employeur».

CTP (Pérou). Les agences d'emploi devraient être soumises à surveillance.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le terme «intermédiaire» devrait être défini de manière à comprendre les personnes, agences et entreprises qui facilitent le recrutement et le placement de travailleurs domestiques. Il faut que les instruments définissent clairement les obligations des intermédiaires et des employeurs pour garantir que les uns et les autres respectent les termes et conditions stipulés à la fois par lesdits instruments et par le contrat de travail; et aussi de sorte que, si des sanctions civiles, administratives ou pénales se révèlent impossibles contre l'employeur qui a violé les droits des travailleurs, l'intermédiaire soit solidairement responsable de ce dernier. Les États Membres doivent veiller à ce que tous les intermédiaires soient en mesure de s'acquitter de leurs devoirs et obligations; ils doivent mettre en place un système d'immatriculation et d'autorisation professionnelle pour les intermédiaires, incluant la constitution de cautions.

NSZZ (Pologne). Il y a lieu de considérer comme «employeurs» les représentants ou tout autre tiers à qui revient la responsabilité directe ou indirecte d'employer ou de payer (ou les deux à la fois) des travailleurs domestiques.

FNPR (Fédération de Russie). Les intermédiaires devraient être compris dans cette définition s'ils ont la responsabilité de veiller au respect de la législation nationale, dont la législation sociale, et s'ils sont autorisés à exercer une activité dans le pays d'accueil. Les relations du travailleur avec l'intermédiaire au cours d'une période d'absence du travail devraient être soumises à réglementation.

FEDUSA (Afrique du Sud). L'usage de ce terme devrait se limiter à la personne en faveur de qui le travail est accompli.

SADSAWU (Afrique du Sud). En Afrique du Sud, les intermédiaires ne respectent pas la législation du travail, ils exploitent de longue date les travailleurs domestiques.

NTUF (Sri Lanka). Les intermédiaires doivent être inclus, dans la mesure où des travailleurs domestiques migrants ainsi que des entreprises et agences sont concernés. Quant aux intermédiaires privés, il serait illusoire de vouloir en réglementer l'activité.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Il faudrait inclure dans cette définition les entreprises et agences qui embauchent des travailleurs et les envoient travailler chez un client.

CSTT (Togo). Les intermédiaires sont parfois des individus douteux qui font peu de cas des droits des travailleurs domestiques.

UGTT (Tunisie). Ce terme devrait comprendre les bureaux de placement privés intervenant à titre onéreux dans le placement de travailleurs domestiques chez des employeurs, sur place ou à l'étranger.

PIT-CNT (Uruguay). L'entremise d'intermédiaires dans le travail domestique ne doit pas être autorisée.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Oui, à condition que celui qui les embauche soit un représentant de l'Agence pour l'emploi.

ZCTU (Zimbabwe). Ce terme devrait également comprendre les catégories ou fonctions suivantes: administrateurs judiciaires; syndicats ou administrateurs commis en cas de faillite de l'employeur; exécuteurs testamentaires d'un employeur décédé; tuteurs de malades.

e) *d'autres termes devraient-ils être définis par l'instrument ou les instruments? Dans l'affirmative, veuillez détailler.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 54.

Oui: 36. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chine, Colombie, Croatie, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Liban, Malaisie, Mauritanie, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Paraguay, Pérou, Philippines, Roumanie, Arabie saoudite, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 13. Bahreïn, Egypte, El Salvador, Jordanie, République de Corée, Lituanie, Maurice, Mexique, Pays-Bas, Oman, Qatar, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 5. Chili, Costa Rica, Equateur, Finlande, Lettonie.

Commentaires

Albanie. «Aide familiale» et «autre prestataire de services à la personne».

Argentine. Le terme «employeur» devrait être défini en tenant compte de ce que le travail domestique ne rapporte pas de bénéfices. Par «employeur», on doit entendre: «donneur de travail». Quant au «travailleur auprès d'un ménage de particuliers», c'est celui qui échange son travail contre une rémunération. Il faudrait également prévoir des dispositions sur les indemnités.

Australie. «Rémunération»; «ménage»; «intermédiaire». Il faut apporter un soin tout particulier à ces définitions pour être sûr que la convention s'applique spécifiquement aux travailleurs qu'elle vise. Voir les parties a) et b) de la question 6.

Autriche. La définition du terme «ménage» devrait se ramener à celle de «ménage de particuliers».

Belgique. Il faudrait définir les termes «services à la personne» et «soins aux enfants».

Etat plurinational de Bolivie. Voir la question 6 a).

Canada. Si l'instrument contient des dispositions spécifiques pour les travailleurs domestiques migrants, il faut donner de ce terme une définition qui aille dans le sens des pratiques et législations nationales. C'est ainsi qu'au Canada les immigrants au bénéfice d'un statut de résident permanent ne sont pas considérés comme des «migrants».

Chili. Cette question doit être laissée en suspens.

Chine. Le terme «lien juridique entre l'employeur et le travailleur domestique» doit équivaloir à la relation de travail juridique découlant de la législation sur le travail ou d'une relation de travail privée relevant du droit civil. Si ce terme n'est pas clairement défini, il pourrait, au sens de la législation chinoise, être interprété comme un rapport de consommation, ce qui aboutirait à priver le travailleur domestique du droit à la protection particulière que lui reconnaissent la législation du travail ou le Code civil. Il faudrait par ailleurs définir le «travailleur domestique mineur» comme étant un travailleur âgé de 16 à 18 ans. De même, il faut prévoir des dispositions relatives à la difficulté des tâches, aux horaires de travail et aux exigences légales pour les travailleurs mineurs.

Colombie. Toutes les questions en rapport avec le contrat de travail (prestations, congés et couverture sociale) devraient faire l'objet de définitions.

Costa Rica. Il devrait définir les travailleurs qu'il concerne. De même, il pourrait inclure les définitions d'«intermédiaire», d'«heures supplémentaires», de «congé annuel», de «paiement en nature», ainsi que de tout autre terme permettant une meilleure compréhension de l'instrument.

Croatie. On doit accorder une attention particulière au terme «enfant domestique» et à sa définition. Il faudrait également donner une définition de ceux qui, sans être des employeurs, jouent un rôle d'intermédiaire dans le recrutement et le placement de travailleurs domestiques.

Equateur, Lettonie. Cette question doit rester en suspens pour le moment.

Finlande. A considérer au besoin.

Guinée. Au vu du contexte socioculturel guinéen, il faudrait définir d'autres termes. Par «employeur», on doit entendre exclusivement les membres du ménage (soit les membres de la famille qui reçoit les services) tels que l'époux, l'épouse et leurs enfants. Le contrat de travail doit le mentionner.

Inde. C'est le terme «jeune travailleur domestique» qu'il faut employer au lieu d'«enfant domestique».

Indonésie. Les agences, les conditions du contrat de travail, la sécurité sociale, la protection et le paiement.

Liban. L'instrument devrait comporter une définition des termes «intermédiaire», «travailleur migrant» et «agence d'emploi».

Malaisie. Jusqu'à 18 ans, quiconque accomplit des tâches domestiques devrait être considéré comme un enfant. Quant au paiement, il peut se faire en numéraire ou en nature.

Mauritanie. Au besoin.

Monténégro. Il y a lieu de définir un «enfant domestique» comme un mineur de moins de 18 ans qui, dans un ménage et pour celui-ci, effectue des tâches telles que l'entretien, les soins à des enfants ou à d'autres personnes et aussi l'aide à un employeur qui exploite une petite affaire.

Maroc. Les diverses catégories de travailleurs domestiques (gouvernante, chauffeur, jardinier, gardien).

Mozambique. Il faut définir le contrat de travail domestique et le travail occasionnel.

Myanmar. Le terme «intermédiaire» doit faire l'objet d'une définition distincte.

Népal. Il faudrait adopter le terme «prestataire» (*contractor* en anglais) pour désigner la personne qui s'entremet entre l'employeur et le travailleur domestique à la recherche d'un emploi. Cette personne aurait le devoir de s'assurer de temps à autre des conditions de travail et de vie de l'employé, et soumettrait des rapports réguliers aux autorités municipales auprès desquelles elle serait inscrite.

Paraguay. Il faudrait que l'instrument ou les instruments mentionnent les «protecteurs», «tuteurs» ou «parents proches» qui logent et nourrissent un travailleur en contrepartie de services domestiques.

Pérou. Le terme «travailleur domestique» doit être remplacé par «travailleur ménager». Quant aux expressions «vivant sous le toit de l'employeur», «vivant à l'extérieur», «équité», «travail décent» et «conditions de vie décentes», il faudrait les définir elles aussi. La convention devrait comprendre un glossaire.

Philippines. Il conviendrait de définir ainsi le terme «ménage»: «communauté de personnes qu'unissent habituellement, mais pas inmanquablement, des liens de parenté, qui dorment dans le même logement et ont pris des dispositions communes pour la préparation et la consommation des aliments».

Arabie saoudite. «Intermédiaire», «agence» et «agence qui recrute des travailleurs à l'étranger».

Slovénie. «Rétribution en nature» et «enfant domestique».

Afrique du Sud. «Journée»: période de 24 heures comptées à partir du moment où le travailleur domestique commence habituellement son travail. «Travail de nuit»: travail accompli entre 18 heures et 6 heures, c'est-à-dire justifiant d'une prime. «Lieu de travail»: tout lieu où un travailleur domestique accomplit ses tâches et auquel l'inspection du travail peut accéder, de sorte que la visite à un ménage se fasse de la même manière qu'en un lieu de travail habituel.

Espagne. Il faut définir ce qu'est un employeur.

République arabe syrienne. Le terme «employeur» appelle des éclaircissements, vu que la législation syrienne définit l'employeur comme la personne qui bénéficie des services d'un travailleur.

Thaïlande. «Intermédiaires».

Tunisie. «Salaire minimum», «intermédiaire», «travailleurs nationaux» et «travailleurs migrants» sont autant de notions à définir.

République bolivarienne du Venezuela. Le repos hebdomadaire (un jour au moins), le congé annuel, la sécurité sociale et les diverses prestations sociales auxquelles tous les travailleurs ont droit.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10

Oui: 3. CNI (Brésil), DPN APINDO (Indonésie), ECOP (Philippines)

Non: 3. ANDI (Colombie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée)

Autre: 4. ESEE (Grèce), SEV (Grèce), NHO (Norvège). EFC (Sri Lanka)

Commentaires

CNI (Brésil). Voir la question 6 a).

ESEE (Grèce). Les termes utilisés devraient faire l'objet d'une analyse à la lumière de la législation du plus grand nombre possible de groupes de pays ainsi que de la terminologie en vigueur dans l'UE.

SEV (Grèce). Voir la question 6 b).

NHO (Norvège). Voir la question 6 c).

ECOP (Philippines). Le terme «employeur» désigne toute personne physique qui fait appel aux services d'un travailleur domestique.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 83.

Oui: 28. ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CGT (Colombie), CUT (Colombie), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), CISL (Italie), UNT (Mexique), NTUC (Népal), FNV (Pays-Bas), CGTP-IN (Portugal), FNPR (Fédération de Russie), FEDUSA (Afrique du Sud), NUDE (Trinité-et-Tobago).

Non: 11. ONSL (Burkina Faso), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), CFTUI (Inde), CTM (Mexique), CAUS (Nicaragua), NSZZ (Pologne); NTUF (Sri Lanka), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay).

Autre: 44. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CSA-Bénin (Bénin), UGT (Brésil), CTC (Canada), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), UIL (Italie), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), NIDWU (Népal), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CATP (Pérou), CTP (Pérou), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TOLEYÍS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CSA-Bénin (Bénin), UGT (Brésil), CTC (Canada), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP et CTP (Pérou), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TOLEYÍS (Turquie), USS (Suisse), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Cette question doit rester en suspens pour le moment.

ÖGB (Autriche). Il faudrait définir ce qu'est le «temps libre» sans présence indispensable.

BILS (Bangladesh). Le lieu de travail.

COB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 6 a).

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 6 a).

FENATRAD (Brésil). Les propriétés du travail domestique sont les suivantes: il s'accomplit chez un particulier; la relation de travail s'établit avec la famille à laquelle le travailleur est subordonné; il a été

convenu d'une rémunération et d'horaires de travail; l'employeur décide des tâches. Le terme «travailleurs domestiques» désigne quant à lui une catégorie qui est chargée de diverses tâches telles que la cuisine, le ménage, le repassage et le blanchissage, auxquelles il conviendrait d'adjoindre les fonctions de chauffeur, d'agent de sécurité, de maître d'hôtel, de gardien, de pilote, etc.

CNTB (Burkina Faso). On doit définir différents types de travailleurs domestiques: garçons et filles de ménage, gens de maison, etc.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Il faut définir les «agences de placement et de recrutement», les «soins aux personnes», le «travail décent».

CGT (Colombie). Le terme «domestique» n'est pas celui qui convient le mieux pour désigner les travailleurs employés dans un ménage ou pour celui-ci. Il faut donc le revoir.

CUT (Colombie). Il faut disposer de définitions pour le «travail rémunéré» et pour le «travail non rémunéré». Bien que le système de comptabilité nationale des Nations Unies ne s'en soucie pas, le travail domestique non rémunéré participe au développement des pays en exerçant une influence à la fois sur la quantité et la qualité de l'offre et de la demande de biens et de services.

CMTC (Costa Rica). Entre autres, des termes tels que «horaires de travail», «rémunération», «spécification des tâches», «type de contrat de travail», sans oublier les droits et garanties.

CTRN (Costa Rica). Il faut définir le sens d'«intermédiaire».

CNUS (République dominicaine). Cette question doit rester en suspens pour le moment. D'autres termes doivent être définis, par exemple «jardinier», «garde» et «travailleur domestique de sexe masculin».

CFDT (France). On pourra songer à définir d'autres termes ultérieurement.

COSYGA, JOC (Gabon). Cela n'est pas nécessaire. La définition retenue pour le terme «employeur» doit être celle qu'en donne l'OIT.

GSEE (Grèce). Il faudrait éclaircir la différence entre les travailleurs qui vivent sous le toit de leur employeur et les autres, en raison des conséquences pratiques de cette distinction pour des conditions de travail de base telles que les horaires de travail.

UNSTRAGUA (Guatemala). Le travail domestique doit être désigné par le terme «travail chez des particuliers», parce que le mot «domestique» a une connotation discriminatoire et raciste et qu'il renvoie à une relation de maître à serviteur. Les termes «employeur» et «journée de travail» devraient être alignés sur la terminologie officielle correspondante des pays.

CNTG (Guinée). Il y aurait lieu de définir ce que sont les pires formes de travail des enfants ainsi que le travail forcé.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Par exemple: «employeur», «intermédiaire».

UNT (Mexique). Comme intermédiaires directs, les agences de placement doivent promouvoir les droits des travailleurs domestiques. Aux fins de cet instrument, tous les intermédiaires sont des employeurs directs et, en tant que tels, devraient être l'objet d'une définition officielle leur conférant la valeur d'une identité légale, cependant qu'ils devraient respecter leur devoir et être soumis à une surveillance continue des autorités.

NTUC (Népal). Il faut définir l'«intermédiaire».

FNV (Pays-Bas). La notion de travailleur domestique migrant devrait être définie de manière que le travailleur, avec ou sans papiers, bénéficie d'une protection.

CGTP-IN (Portugal). On doit également définir ce que sont les «horaires de travail» et la «période de repos».

FNPR (Fédération de Russie). Il faudrait une définition du «paiement en contrepartie du travail» et s'en servir en lieu et place de «rémunération du travail» ou de «travail sur la base d'un remboursement».

FEDUSA (Afrique du Sud). Il faut définir ce que sont les «courtiers agents» en tant qu'intermédiaires n'assurant pas le paiement du salaire, ainsi que le «travail» et les «services». Le «travail des enfants» devrait quant à lui être défini et frappé d'interdiction pour ce qui est du travail domestique.

NUDE (Trinité-et-Tobago). La définition du terme «employeur» devrait englober les agences de placement qui proposent des travailleurs domestiques à des employeurs, et de tout autre type d'organisme qui fournit des services analogues.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Un «enfant domestique» doit être défini comme une personne de moins de 18 ans qui accomplit des tâches dans un ménage ou pour celui-ci, qu'il soit ou non rétribué et que cette rétribution se fasse éventuellement en nature. Il faudrait aussi définir qui sont les courtiers ou recruteurs qui interviennent en tant qu'intermédiaires dans le recrutement et le placement de travailleurs mais sont distincts des employeurs.

Qu. 7 *L'instrument ou les instruments devraient-ils s'appliquer à tous les travailleurs domestiques?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 73.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 5. Australie, Italie, Japon, République de Corée, République arabe syrienne.

Autre: 4. Canada, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Norvège.

Commentaires

Argentine. Une distinction fondée sur les horaires de travail, sur les catégories de travailleurs domestiques ou sur toute autre considération équivaldrait à priver les travailleurs domestiques de toute protection juridique, ce qui minerait les principes fondamentaux d'égalité et d'équité.

Australie. L'instrument ne devrait pas s'appliquer aux travailleurs domestiques dont les activités relèvent de véritables accords commerciaux – voir les questions 6 b) et 61.

Autriche. Voir la question 6 b).

Brésil. Dès lors qu'il existe une relation de travail et que les travailleurs occasionnels en sont exclus.

Canada. Voir la question 8.

Costa Rica. Ceux qui ne reçoivent pas un salaire ne peuvent être considérés comme des travailleurs domestiques puisque les conditions nécessaires à l'existence d'une relation de travail ne sont pas remplies.

Egypte. Il faut classer les travailleurs domestiques selon la nature de leur tâche.

El Salvador. L'instrument doit s'appliquer à tous les travailleurs domestiques sans discrimination.

Grèce. Il se pourrait qu'il faille procéder à certains aménagements pour les travailleurs qui vivent chez leur employeur, en considération de la spécificité de leur relation de travail.

Guatemala (DPS). Non. L'instrument ne devrait pas s'appliquer aux travailleurs à temps partiel, vu les conditions de travail différentes qui sont les leurs.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui. L'égalité est fondamentale dans toutes les relations de travail.

Inde. Aussi bien les travailleurs à plein temps que les travailleurs à temps partiel devraient être progressivement pris en compte.

Japon. Voir la question 6 b).

Jordanie. Tous les travailleurs, migrants ou ressortissants nationaux, doivent être traités sur un pied d'égalité; cela vaut aussi pour les hommes et les femmes.

République de Corée. Il faut en exclure les parents proches qui font ménage commun avec l'employeur.

Mozambique. Parce qu'ils sont égaux, sans considération des tâches qu'ils effectuent ou d'éventuelles catégories.

Pays-Bas. Toutefois l'instrument ne doit pas s'appliquer aux employés d'une entreprise (l'intermédiaire). Quant aux jeunes au pair qui gardent des enfants chez des particuliers (à concurrence, aux Pays-Bas, de 30 heures hebdomadaires en contrepartie du logement, de la nourriture et d'un peu d'argent de poche), comme leur séjour s'inscrit principalement dans un échange culturel, ils ne devraient pas bénéficier de tout le dispositif de protection prévu par le projet d'instrument. Pour ce qui est de savoir si les travailleurs qui effectuent seulement quelques demi-journées hebdomadaires de tâches ménagères devraient se voir offrir la même protection que les travailleurs domestiques, c'est à débattre.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 1 et 2.

Nicaragua. Pour éviter de la discrimination à leur endroit.

Norvège. Quoiqu'au stade actuel il ne soit pas possible d'arrêter une opinion, on devrait se demander si le travail de courte durée ou occasionnel (baby-sitting, par exemple) ne devrait pas être exclu de l'instrument.

Pologne. Voir la question 6 a) et b).

Portugal. L'instrument ne devrait s'appliquer qu'aux relations de travail impliquant une dépendance et une subordination.

Afrique du Sud. A condition qu'ils ne soient pas pris en compte par d'autres dispositions de la législation nationale ou par des conventions collectives.

Espagne. Si les définitions sont assez claires, l'instrument pourrait s'appliquer à tous les travailleurs qui en relèvent.

Suisse. En principe, oui, mais il faudra veiller à réserver éventuellement certaines conditions spéciales.

République arabe syrienne. L'instrument ne devrait s'appliquer qu'aux travailleuses domestiques.

Thaïlande. Voir également la question 2 c).

Tunisie. Les travailleurs domestiques ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination, qu'il s'agisse de migrants ou de ressortissants nationaux, et qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Employeurs

Nombre total de réponses: 18.

Oui: 5. CNI (Brésil), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), ECOP (Philippines).

Non: 11. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 2. ESEE (Grèce), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). L'instrument ne devrait pas s'appliquer aux travailleurs occasionnels.

ANDI (Colombie). Il faudrait définir clairement et sans équivoque l'expression «travailleur domestique».

HUP (Croatie). Certaines catégories de tâches effectuées dans des ménages devraient être exclues du dispositif de l'instrument soit en définissant ce qu'est un travailleur domestique, soit en précisant le domaine d'application de la norme.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

ESEE (Grèce). Selon la relation de travail, et selon qu'il s'agisse ou non de travail domestique.

SEV (Grèce). Les diverses catégories de travailleurs domestiques doivent être clairement distinguées les unes des autres.

JCC (Jordanie). Il est important de ne pas opérer de discrimination entre les travailleurs et d'assurer l'égalité entre les travailleurs migrants et ceux qui sont des ressortissants nationaux, hommes ou femmes.

KEF (République de Corée). L'instrument doit exclure les travailleurs domestiques expédiés quelque part.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 3.

UPS (Suisse). Cela dépend de la définition qu'on donne à l'expression «travailleur domestique».

NHO (Norvège), OIE. Il convient d'exclure de l'instrument certaines catégories soit en définissant ce qu'est un travailleur domestique, soit en précisant le champ d'application de la norme ou encore en prenant des dispositions particulières.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU

(République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CISL (Italie)

Autre: 4. CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), CFTUI (Inde), JTUC-RENGO (Japon)

Commentaires

ACTU (Australie). Lors de l'élaboration du projet de l'instrument ou des instruments, il faut prendre soin de s'assurer que les réglementations nationales existantes, quelles qu'elles soient, qui concernent certaines catégories de travailleurs domestiques (tels que ceux qui assurent des soins à domicile) ne soient pas sapées ou fragilisées d'une manière ou d'une autre.

BAK (Autriche). L'application devrait par exemple en être étendue aux jardiniers, aux précepteurs et au personnel assurant des soins aux enfants, aux personnes âgées et aux malades, etc. Il faut s'assurer, pour ce qui est de la rémunération, que les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement entre hommes et femmes soient respectés.

ÖGB (Autriche). Il y aurait lieu de définir clairement certains types d'activités particulières telles que celles des chauffeurs, du personnel assurant des tâches administratives, des entraîneurs de chevaux et des palefreniers, des secrétaires privés, des précepteurs, et des employés qui s'occupent d'enfants, de personnes ayant des besoins spéciaux ou de personnes âgées.

CTC (Canada). Il doit s'appliquer à tous les travailleurs qui fournissent de l'aide et des soins à des personnes auprès de ménages et à domicile.

CUT (Colombie). A la fois pour le travail rémunéré et pour le travail non rémunéré.

COSYGA, JOC (Gabon). Toutes les catégories de travailleurs domestiques (gardiens d'enfants, cuisiniers, blanchisseuses, etc.) sont égales et doivent être prises en compte dans les instruments.

UNSTRAGUA (Guatemala). Autrement, le principe constitutionnel d'égalité de tous les êtres humains et donc leurs droits et leur dignité seraient outragés.

CGT (Honduras). Il faut définir à l'intention des pays les plus développés des normes capables de montrer la voie aux autres.

CFTUI (Inde). La rémunération des travailleurs domestiques doit pouvoir être différente en ville de ce qu'elle est dans les campagnes.

UGL (Italie). A quiconque effectue du travail domestique rémunéré.

JTUC-RENGO (Japon). Cela dépend de la définition de l'expression «travailleur domestique». Voir la question 6 b).

CNT (Niger). L'OIT promeut l'égalité et la non-discrimination des travailleurs.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il faudrait préciser que l'instrument protège aussi les migrants sans papiers.

CNS-Cartel Alfa (Roumanie). La question devrait être reformulée ainsi: «l'instrument devrait-il disposer que les parents proches ont la possibilité d'opter pour son application ou sa non-application?».

FNPR (Fédération de Russie). Il doit être tenu compte de la législation nationale.

FEDUSA (Afrique du Sud). L'emploi d'enfants comme domestiques doit être prohibé.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). L'instrument devrait s'appliquer à tous les travailleurs, en vertu du principe «à travail égal, salaire égal». Il ne faut cependant pas perdre de vue la situation particulière de chaque pays et de chaque individu.

Qu. 8 *L'instrument ou les instruments devraient-ils prévoir l'exclusion éventuelle de catégories limitées de travailleurs domestiques et, si oui, dans quelles circonstances? Veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 20. Australie, Belgique (SPF), Canada, Chine, Egypte, Italie, Japon, République de Corée, Mauritanie, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suisse, Thaïlande, Tunisie

Non: 43. Albanie, Argentine, Autriche, Bahreïn, Belgique (CNT), Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, France, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Serbie, Slovénie, Suède, République arabe syrienne, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen

Autre: 8. Finlande, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal

Commentaires

Argentine. L'emploi d'enfants comme domestiques doit être prohibé, même s'il existe un lien de parenté entre un enfant et son employeur.

Australie. Seuls les travailleurs dont les activités relèvent de véritables accords commerciaux doivent en être exclus. Voir les questions 6 b) et 61.

Belgique (CNT). L'instrument vise à protéger les travailleurs domestiques, lesquels sont souvent exclus du champ d'application d'autres instruments de l'OIT.

Belgique (SPF). Si le travail domestique comprend les soins aux enfants, il devrait être possible d'en exclure le baby-sitting et toute autre forme de travail occasionnel. Voir la question 6 b).

Brésil. Un délai maximal de dix années devrait être fixé pour que tous les travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture.

Canada. C'est aux autorités nationales compétentes de décider d'exclusions éventuelles. Ainsi, dans certaines juridictions canadiennes, la définition qu'on donne d'un travailleur domestique pour ce qui est des soins aux personnes est fondée sur une certaine durabilité de la relation et n'inclut pas le baby-sitting occasionnel.

Chili. Non, car cette pratique est responsable de la précarité du secteur du travail domestique.

Chine. L'instrument devrait être assez souple pour s'accorder aux différents stades de développement économique et à la diversité des marchés du travail, dans l'intérêt de la protection des travailleurs domestiques et du renforcement du secteur du travail domestique.

Costa Rica. Il ne devrait pas y avoir d'autres exclusions que celles mentionnées à la question 7.

Cuba. Il ne devrait pas y avoir d'exclusion en raison de la grande vulnérabilité de cette catégorie de travailleurs.

Equateur, Lettonie. Si les travailleurs domestiques ne sont pas assurés d'un travail décent, c'est parce qu'ils sont exclus de nombreuses dispositions des normes internationales du travail.

Egypte. Ceux qui tiennent compagnie aux enfants, aux malades et aux personnes âgées, ou encore les baby-sitters, par exemple.

El Salvador. En aucune circonstance.

Finlande. Si l'instrument est une convention, il faut envisager l'exclusion de certaines catégories, à condition que leur protection en tant que travailleurs domestiques soit par ailleurs garantie. Une recommandation pourrait valoir pour toutes les catégories de travailleurs domestiques.

Grèce. Les travailleurs indépendants pourraient en être exclus. Quant à la couverture sociale, elle pourrait varier selon que le travailleur a un ou plusieurs employeurs.

Guatemala (DPS). Oui. Les travailleurs domestiques à temps partiel devraient en être exclus.

Guatemala (UMT, ONAM). Non.

Guinée. L'instrument pourrait prévoir l'exclusion éventuelle de quelques catégories de travailleurs, en conformité avec les huit conventions fondamentales de l'OIT.

Inde. Cette question mérite un débat élargi en vue duquel le BIT pourrait préparer un document.

Italie. En Italie, les jeunes au pair qui effectuent quelques tâches domestiques en contrepartie du logement, sauf dans les cas où prévalent les critères de la relation de travail, ainsi que les aides aux enfants handicapés intervenant ailleurs qu'à domicile, ceux qui accomplissent leur travail dans le cadre de l'activité professionnelle de l'employeur, et enfin les familiers qui font des tâches ménagères non rémunérées ne sont pas considérés comme des travailleurs domestiques.

Japon. Certaines exclusions devraient être autorisées au vu de la nécessité de protection et du fait que les conditions de travail effectives varient largement selon les types de tâches (par exemple: travaux ménagers généraux; soins aux enfants, éducation comprise; autres genres de soins, etc.). Il faut envisager notamment la possibilité que le lieu de travail diffère du domicile de l'employeur, en fonction de la description du travail. De fait, des dispositions uniformes pour tous les types de tâches ne sont pas toujours appropriées.

Jordanie. Pour éviter qu'il y ait discrimination ou qu'on se soustraie aux obligations.

République de Corée. Voir la question 7.

Mexique. Par principe, l'instrument devrait s'appliquer à tous les travailleurs domestiques dont les activités ont lieu dans un ménage. Les exclusions éventuelles ne devraient concerner que les travailleurs qui assurent le nettoyage, les services à la clientèle et autres en milieu hôtelier, dans les foyers, dans les bars et restaurants, dans les hôpitaux, dans les cabinets médicaux, dans les écoles et autres lieux analogues, et aussi le personnel de sécurité de ces mêmes établissements et celui des bâtiments abritant des appartements ou des bureaux.

Mozambique. Pour éviter la discrimination.

Pays-Bas. Voir la question 7.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise prend acte de la nécessité d'exclure de la définition de travailleurs ou d'employés domestiques ceux qui effectuent des tâches chez un particulier en tant que véritables sous-traitants indépendants.

Norvège. Voir la question 7.

Oman. Il conviendrait de distinguer les travailleurs domestiques qui vivent en permanence chez leur employeur de ceux qui, volontairement, ne le font pas ou qui n'ont pas l'obligation de le faire.

Pologne. D'éventuelles exclusions devraient se fonder sur des exigences préalables raisonnables, sans discrimination.

Portugal. Au Portugal, le travail domestique, le travail occasionnel, le travail indépendant, le travail volontaire et l'activité des jeunes au pair ne sont pas considérés comme du travail domestique. Néanmoins, le gouvernement portugais est disposé à envisager la question du statut du travail au pair telle que soulevée dans le rapport IV(1), *Travail décent pour les travailleurs domestiques*¹.

Roumanie. Toute exclusion devrait être acceptable par tous les Membres, en fonction de leurs législations respectives.

Arabie saoudite. Devraient être exclus les travailleurs domestiques qui ne sont pas employés à plein temps.

Slovénie. Il faut réfléchir soigneusement à l'évolution actuelle mondiale de la législation du travail, caractérisée par une incitation à l'application d'une réglementation uniforme au plus grand nombre de travailleurs possible, sans considération du secteur d'activité.

Afrique du Sud. L'instrument devrait exclure les travailleurs domestiques qui sont pris en compte à l'échelon national par d'autres dispositifs juridiques ou par des conventions collectives.

Espagne. Les tâches effectuées par des personnes morales, même s'il s'agit d'activités ménagères, le travail non rémunéré pour la famille, ainsi que, notamment, le travail accompli par amitié, bienveillance ou souci de bon voisinage doivent en être exclus.

Sri Lanka. C'est aux Membres de décider de telles exclusions, en concertation avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs.

Suriname. L'étendue des exclusions et les catégories concernées doivent se décider dans le cadre de consultations tripartites nationales, sous réserve que les gouvernements fournissent, sur la base d'enquêtes et d'études, des renseignements à propos desdites catégories.

Suisse. Cette question se pose en particulier pour les personnes qui ne travaillent dans des ménages que durant de brèves périodes (sur une base horaire).

Thaïlande. Pour ce qui concerne les travailleurs domestiques qui exécutent des tâches foncièrement différentes de celles qu'implique en général le travail domestique.

Tunisie. On pourrait exclure les travailleurs domestiques qui n'effectuent pas les tâches visées à la question 6 a), telles que les travaux occasionnels d'entretien, de réparation et de jardinage ainsi que les auxiliaires de santé.

Etats-Unis. Il devrait être possible d'exclure de certaines prestations sociales les travailleurs domestiques qui ne remplissent pas certaines conditions de revenus, d'horaires de travail et de durée de l'emploi.

Uruguay. En matière de travail, il faut que les travailleurs domestiques aient tous les droits que reconnaissent la législation internationale et la législation nationale à l'ensemble des travailleurs.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 10. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), BDA (Allemagne), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), UPS (Suisse), OIE.

Non: 1. JCC (Jordanie).

¹ BIT: *Travail décent pour les travailleurs domestiques*, rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

Autre: 4. HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande).

Commentaires

CNI (Brésil). Voir la question 7.

ANDI (Colombie). Les tâches domestiques accomplies par les membres de la famille; le travail bénévole à but caritatif ou social (soins aux malades et aux personnes âgées); le travail du personnel paramédical à domicile (infirmières permanentes et aides-soignants); et activités commerciales exécutées dans des domiciles privés.

HUP (Croatie). Il faut débattre des exclusions éventuelles, notamment pour ce qui est des catégories suivantes: sous-traitants; gens de métier; travailleurs indépendants; travailleurs employés dans un ménage durant quelques heures seulement par semaine ou par mois; baby-sitters; travailleurs accomplissement du travail domestique pour de multiples ménages; membres de la famille. Voir la question 6 a).

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 6 a).

BDA (Allemagne). Voir la question 3.

ESEE (Grèce). En conformité avec la législation nationale.

SEV (Grèce). Oui. Par exemple: travailleurs domestiques temporaires ou travaillant seulement quelques heures par semaine ou par mois; employés engagés pour exécuter une tâche bien précise; membres de la famille.

DPN APINDO (Indonésie). Cela est concevable pour des travailleurs chargés d'une tâche bien particulière exigeant, tels les soins aux enfants, des compétences spécifiques.

KEF (République de Corée). Voir la question 7.

UPS (Suisse). Par exemple le personnel des résidences pour personnes âgées.

NHO (Norvège), OIE. Diverses catégories doivent être exclues, mais, au stade actuel, il n'est pas possible de les répertorier complètement vu que les obligations disposées par les instruments n'apparaissent pas clairement. Entre autres, il y aurait lieu de se soucier des travailleurs employés par une entité autre qu'un ménage (sous-traitants, gens de métier, travailleurs indépendants, employés d'agences, etc.); des travailleurs employés durant quelques heures seulement par semaine ou par mois, même pendant une longue durée; des baby-sitters (jeunes gardant au coup par coup des enfants du voisinage contre un peu d'argent de la main à la main); des travailleurs ayant des engagements auprès de plusieurs ménages; des travailleurs affectés à une tâche bien précise (par exemple ceux qui effectuent les travaux de rénovation d'une maison); des membres de la famille (enfants participant aux corvées du ménage).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 8. GFBTU (Bahreïn), ONSL (Burkina Faso), CGT (Honduras), CFTUI (Inde), CISL (Italie), UGL (Italie), UNT (Mexique), PIT-CNT (Uruguay).

Non: 107. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama),

CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 9. BAK (Autriche), CUT (Colombie), CMTC (Costa Rica), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), JTUC-RENGO (Japon), CTM (Mexique), CGTP-IN (Portugal).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Si le travail domestique n'est pas toujours un travail décent, c'est principalement parce que les travailleurs domestiques sont exclus de nombreuses dispositions des normes internationales du travail.

CTA (Argentine). Hormis les membres de la famille, il ne convient d'exclure aucune catégorie de travailleurs domestiques.

BAK (Autriche). En Autriche, s'agissant d'établir quelles dispositions légales s'appliquent aux travailleurs indépendants qui exécutent des tâches à la fois au domicile d'un employeur et dans ses bureaux, on se heurte à des difficultés. Le droit international privé et la question de l'immunité en rapport avec le personnel employé dans les résidences de diplomates posent également un problème.

GFBTU (Bahreïn). Les travailleurs à temps partiel.

FENATRAD (Brésil). Si le travail domestique n'est pas un travail décent, c'est principalement parce que bien des normes internationales du travail ne prennent pas en compte les travailleurs domestiques.

ONSL (Burkina Faso). Les tâches hors environnement domestique ou qui sont à cheval entre environnement domestique et autres activités (commerce, industrie, etc.) devraient être exclues.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Et les Etats Membres doivent avoir toute latitude pour définir les catégories de travailleurs domestiques concernées.

CTC (Canada). Se reporter à la question 7 et à la large catégorie de travailleurs dont il y est question.

CUT (Colombie). Il faut définir les tâches et fonctions spécifiques (telles que celles des nettoyeurs ou des gardiens).

ASTRADOMES (Costa Rica). Cela pourrait conduire à des exclusions supplémentaires et par conséquent contrevenir à l'esprit de la convention, qui est d'en finir avec l'exclusion dont ces travailleurs souffrent de longue date.

CMTC (Costa Rica). Il serait préférable de s'intéresser à des situations particulières – celle de la femme au foyer par exemple – plutôt qu'à des exclusions.

CTRN (Costa Rica). Dans le cas contraire, cela équivaldrait à de la discrimination et violerait les dispositions des instruments de l'OIT pertinents.

AKAVA, SAK et STTK (Finlande). On pourrait exclure les membres de la famille qui accomplissent des travaux domestiques pour leurs proches.

CGT-FO (France). Non, la finalité de l'instrument étant au contraire d'inclure les travailleurs «domestiques» à égalité de droit dans le champ d'application du droit du travail et des conventions collectives.

DGB (Allemagne). Il convient de rappeler ici que les travailleurs domestiques sont exclus de nombreuses conventions et que ça doit cesser.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Il serait bon de définir ce que recouvre le travail domestique.

CGT (Honduras). On pourrait le considérer pour les pays relativement peu développés.

CFTUI (Inde). On pourrait envisager d'exclure les travailleurs domestiques employés par l'Etat ou des entreprises et rétribués pour le service de hauts fonctionnaires ou de cadres.

HMS (Inde). Il ne faut en aucun cas exclure quelque catégorie que ce soit.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Des exceptions devraient être envisageables pour les travailleurs domestiques dans le domaine de la rémunération, de la durée de travail et de la couverture sociale.

UGL (Italie). Le personnel médical et infirmier (administration des soins médicaux et traitement), parce que ses activités impliquent des responsabilités et des compétences bien particulières.

JTUC-RENGO (Japon). Tout dépend de ce qu'on entend par «travailleurs domestiques». Si l'on opte pour une définition générale, il est possible d'exclure par exemple les employés d'une entreprise qui assurent des services d'aide ménagère.

CTM (Mexique). Comme pour n'importe quel autre travail, la tenue d'un ménage implique des tâches et attributions variées dont les travailleurs domestiques ne sont pas tous capables. Il faut préciser en quoi consistent les tâches ménagères.

UNT (Mexique). Il existe trois catégories de travailleurs domestiques: ceux qui vivent chez leur employeur, ceux dont ce n'est pas le cas, les travailleurs occasionnels (rétribués à l'heure ou à la tâche).

LO (Norvège). Il faut s'intéresser au système des programmes d'échanges culturels pour jeunes au pair, qui ouvre la porte aux abus. En réalité, la plupart des jeunes au pair sont des travailleurs domestiques, eu égard à quoi il faudrait précisément définir les jeunes au pair comme des «travailleurs domestiques».

CS (Panama). Parce qu'ils ont été exclus de nombreux dispositifs de la législation du travail, tant à l'échelon national qu'international.

CGTP-IN (Portugal). L'instrument pourrait contenir des dispositions particulières pour les travailleurs domestiques chargés de s'occuper d'enfants, de malades ou d'infirmes.

FEDUSA (Afrique du Sud). Il faudrait aussi inclure les travailleurs qui ne sont pas employés par des ménages, mais qui accomplissent des travaux analogues, par exemple les nettoyeurs en milieu hospitalier, hôtelier, scolaire, etc.

SADSAWU (Afrique du Sud). Parce que les travailleurs domestiques ont été autrefois privés en grande partie de l'exercice des droits de l'homme.

NTUF (Sri Lanka). Les travailleurs domestiques n'étant pas pris en compte par la législation du travail de nombreux pays, ils sont en proie au harcèlement et à l'exploitation.

LO (Suède). Des exclusions ne devraient être possibles que dans le cadre de conventions collectives.

CSTT (Togo). Si des exclusions étaient possibles, on n'atteindrait jamais l'objectif de travail décent pour les travailleurs domestiques.

PIT-CNT (Uruguay). Il faut prohiber le travail des enfants.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Voir la question 7.

ZCTU (Zimbabwe). Au vu des instruments internationaux qui interdisent la discrimination, rien ne peut justifier raisonnablement l'exclusion de quelque catégorie d'employés que ce soit.

Qu. 9

La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;*
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire;*
- c) l'abolition effective du travail des enfants;*
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession?*

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 7. Bahreïn, Jordanie, Qatar, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 6. Brésil, Canada, République tchèque, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou.

Commentaires

Brésil. La Constitution brésilienne ne dispose pas explicitement le droit des travailleurs domestiques à la négociation collective. En se fondant sur cela, et aussi sur le fait qu'on ne peut tenir le travail domestique pour une activité économique, l'instance judiciaire supérieure compétente en matière de droit du travail a statué que les syndicats de travailleurs domestiques ne jouissent pas du droit à la négociation collective. Mais il leur été reconnu le droit de s'organiser.

Canada. Il faut que son préambule rappelle les droits et principes fondamentaux.

Chili. Il doit être indiqué expressément que l'application de tels principes et garanties doit être conforme à la législation correspondante de chaque pays.

Colombie. Sur un pied d'égalité avec tous les autres travailleurs.

Costa Rica. Comme tous les autres travailleurs.

Egypte. Afin de défendre leurs droits et d'améliorer leurs qualifications.

Guatemala (DPS). Non, parce que, la loi imposant un nombre minimal d'affiliés pour constituer un syndicat, il y aurait trop peu de travailleurs domestiques pour le faire.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui.

Jordanie. Vu le caractère privé de la relation unissant le chef de ménage et les travailleurs, ceux-ci ne sont habituellement pas affiliés à des syndicats ou à des associations.

Malaisie. Cela pourrait imposer la constitution d'associations de travailleurs domestiques.

Mozambique. En matière de travail, l'association est le moyen le plus efficace d'exercer ses droits.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 1 et 2. Ces droits valent pour tous les travailleurs.

Nicaragua. Au Nicaragua, bien que la Constitution et le Code du travail les protègent, les travailleurs domestiques n'exercent pas ce droit.

Oman. A condition que les représentants des travailleurs soient organisés et chapeautés par la fédération syndicale des syndicats.

Panama. Ce sont des travailleurs, et, en tant que tels, ils doivent jouir de tous les mêmes droits que les autres travailleurs, conformément aux dispositions pertinentes de la législation du travail, lesquelles sont aussi reconnues des organisations internationales.

Pérou. Il conviendrait plutôt d'inclure dans la convention une clause garantissant leurs droits aux travailleurs domestiques et prévoyant à ce propos l'harmonisation des législations nationales avec l'instrument.

Pologne. Le droit à la négociation collective doit toutefois être garanti s'il peut être adapté à la nature du travail (implication de l'autre partie dans la convention collective).

Portugal. Quoique les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT n'excluent pas le travail domestique de leur champ d'application, il pourrait être important de réaffirmer la validité de ces principes s'agissant spécifiquement du travail domestique.

Afrique du Sud. Les conventions fondamentales de l'OIT prévoient déjà ces droits. Il suffit que le préambule y fasse référence. La ratification des conventions fondamentales de l'OIT, quoique souhaitable, ne doit pas se faire en arrière-plan par la voie détournée de l'instrument dont il est question ici.

Espagne. Vu le caractère particulier du travail domestique, l'exercice de ces droits est très difficile.

Suède. Conformément aux huit conventions fondamentales de l'OIT dans ce domaine.

Suisse. Oui, pour ce qui est d'une position de principe. Néanmoins, le droit à la négociation collective peut être difficile à faire respecter. Dans le secteur concerné, il n'existe pas nécessairement d'associations d'employeurs et d'associations de travailleurs ayant une capacité de négociation.

Etats-Unis. Il est difficile de formaliser une telle disposition, qu'il faudrait par ailleurs repenser de manière que les Membres soient tenus de respecter, promouvoir et appliquer de bonne foi en faveur des travailleurs domestiques les principes et droits fondamentaux au travail.

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 4. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), JCC (Jordanie).

Non: 4. CNI (Brésil), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 4. Business NZ (Nouvelle-Zélande), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). La décision doit en être laissée à chaque Etat Membre.

HUP (Croatie). La convention pourrait devoir énoncer diverses formules d'application des principes et droits fondamentaux au niveau national, ou encore les stimuler tout en prenant acte du caractère unique en son genre du travail domestique.

DPN APINDO (Indonésie). Pas nécessaire.

JCC (Jordanie). Voir la convention n^o 98 de l'OIT.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). En Nouvelle-Zélande, ces droits sont reconnus à tous les travailleurs, travailleurs domestiques compris.

NHO (Norvège). C'est inutile, puisque ces droits sont déjà énoncés dans plusieurs conventions fondamentales de l'OIT (n^{os} 29, 87, 98, 100, 111, 138 et 182).

CONEP (Panama). Non, il est difficile d'appliquer ces principes aux travailleurs domestiques.

EFC (Sri Lanka). Nous réaffirmons notre soutien à la Déclaration de 1998. La question qui se pose ici est toutefois de savoir comment ces notions pourraient s'appliquer concrètement, vu la complexité et les caractéristiques uniques du travail domestique.

OIE. Les employeurs réaffirment leur soutien à la Déclaration de 1998. L'application concrète de ces principes au travail domestique doit faire la part d'une complexité exceptionnelle. Une norme qui prétendrait réglementer ces questions fondamentales n'aurait de sens qu'au regard des situations réelles, et il lui faudrait éventuellement s'appuyer sur une matière plus dense qu'une simple récitation des principes fondamentaux. Ou bien encore il lui faudrait énoncer une gamme de formules d'application à l'échelon national relativement à ces questions, soit encore revêtir un caractère général tout en prenant acte comme il convient de la spécificité du travail concerné.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Il s'agit de droits fondamentaux, dont l'exercice est indispensable dans l'optique d'une amélioration des conditions de travail et d'un traitement décent de la part des employeurs.

FENATRAD (Brésil). Au Brésil, l'exercice de ces droits est difficile. Outre les restrictions légales, les syndicats, malgré leur soutien général aux travailleurs domestiques, opèrent encore une discrimination à l'égard de leurs organisations.

CGT (Colombie). Conformément à la Constitution colombienne et aux conventions n^{os} 87 et 98.

CMTC (Costa Rica). Comme cela vaut pour tous les travailleurs.

CTRN (Costa Rica). Ces droits devraient être garantis, conformément aux conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme.

UNSTRAGUA (Guatemala). Malheureusement, on observe au Guatemala une tradition d'opposition au syndicalisme faisant que les employeurs pourraient se sentir menacés si leurs employés se syndiquaient.

CGT (Honduras). S'ils étaient syndiqués de manière plus sérieuse et plus responsable, les travailleurs se montreraient plus empressés à travailler.

CROC (Mexique). Il faudrait reconnaître aussi les organisations de travailleurs domestiques.

CTM (Mexique). Néanmoins, l'application concrète peut en être difficile en raison, par exemple, du droit des ménages au respect de leur vie privée.

CNT (Niger). L'OIT et les syndicats doivent mettre en place les conditions permettant à ces travailleurs, souvent illettrés, d'exercer les droits que leur reconnaissent les conventions de l'OIT.

FEDUSA (Afrique du Sud). L'exercice du droit à la négociation collective soulève toutefois des difficultés, puisqu'il n'y a souvent qu'un seul travailleur au sein d'un ménage.

NTUF (Sri Lanka). Selon la législation de Sri Lanka, un syndicat, pour être reconnu à des fins de négociation collective, doit représenter au moins 40 pour cent de la main-d'œuvre d'un établissement donné. Or les travailleurs domestiques ont leurs activités auprès de ménages dispersés et pour un grand nombre d'employeurs. Ce sont des données à considérer lors de la rédaction des instruments.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Pour le travail domestique, les négociations collectives ne se font pas de la même manière que dans d'autres secteurs d'activités. La recommandation devrait inclure des exemples de bonnes pratiques quant à la façon dont les travailleurs domestiques, pour s'assurer des conditions de travail équitables, œuvrent ensemble ou dans le cadre de syndicats.

PIT-CNT (Uruguay). Vu les caractéristiques particulières du travail domestique, l'exercice de ces droits est difficile.

ZCTU (Zimbabwe). A noter que l'expression «action collective de travailleurs» vaut pour l'action individuelle d'un travailleur domestique s'il est le seul employé d'un ménage.

b) l'élimination de toute forme de travail forcé et obligatoire

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 4. Canada, Colombie, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Belgique. Rappeler cette interdiction doit permettre d'endiguer l'esclavage existant dans certains pays et la traite d'êtres humains (situation des travailleurs domestiques dans certaines ambassades, par exemple).

Brésil. Dans le cas contraire, la liberté ou les droits civiques n'existeraient pas.

Canada. Voir la question 9 a).

Chili. Voir la question 9 a).

Colombie. Il n'y a pas lieu de présenter le travail domestique comme une forme de travail forcé; l'exploitation des travailleurs domestiques est néanmoins inadmissible.

El Salvador. Les travailleurs domestiques sont plus exposés que d'autres au travail forcé.

Mozambique. Afin de prévenir toute exploitation par l'employeur.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 1 et 2.

Nicaragua. La convention renforcerait les dispositions existantes de la législation nationale. Le ministère du Travail a prouvé l'existence du travail forcé dans le secteur du travail domestique.

Portugal. Parce que, s'agissant de travail forcé, les travailleurs domestiques sont tout particulièrement vulnérables.

Suède. Voir la question 9 a).

Etats-Unis. Voir la question 9 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 1. UPS (Suisse).

Autre: 3. NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 9 a).

JCC (Jordanie). Telle que figurant dans la législation internationale relative aux droits de l'homme.

NHO (Norvège). C'est inutile puisque ces droits sont déjà garantis par les conventions fondamentales n^{os} 138 et 182 de l'OIT.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 9 a).

UPS (Suisse). Voir la question 9 a).

OIE. Voir la question 9 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 122.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FK TU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique),

UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Conformément aux conventions n^{os} 29 et 105 qui valent pour tous les travailleurs, travailleurs domestiques compris.

FENATRAD (Brésil). Il importe que les travailleurs domestiques soient considérés comme des êtres humains, des citoyens et des travailleurs, et que leurs droits soient respectés.

CMTC (Costa Rica). Voir la question 9 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Cela doit être mentionné aussi bien dans la convention que dans la recommandation.

UNSTRAGUA (Guatemala). C'est indispensable, vu la récurrence du travail forcé dans le secteur du travail domestique.

CFTUI (Inde). Dans les pays en développement et les pays sous-développés, le travail forcé est très répandu.

UIL (Italie). La présence dans de nombreux pays, dont l'Italie, d'un grand nombre de travailleurs domestiques en situation irrégulière favorise la prolifération de certaines formes de travail forcé et de travail obligatoire. L'élimination du travail forcé est très difficile parce que les travailleurs concernés sont difficiles à repérer.

FNV (Pays-Bas). C'est d'autant plus important que les travailleurs domestiques sont exposés à la traite des personnes et au travail forcé.

CGTP-IN (Portugal). Etant donné que cette forme de travail est l'une des plus exposées aux abus.

CSTT (Togo). Afin d'attirer l'attention des employeurs sur le fait qu'ils s'exposent à des sanctions s'ils soumettent des travailleurs domestiques au travail forcé et obligatoire.

c) *l'abolition effective du travail des enfants*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 65. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 3. Canada, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Brésil. Au Brésil, conformément aux articles 3 *d*) et 4 de la convention n° 182, il est fait interdiction aux jeunes de moins de 18 ans d'accomplir du travail domestique. La loi correspondante énumère d'ailleurs les maladies professionnelles et les risques pour la santé qui justifient cette interdiction.

Canada. Voir la question 9 *a*).

Chili. Voir la question 9 *a*).

Colombie. En Colombie, le travail domestique est interdit aux moins de 18 ans. Il faut extirper cette forme de travail des enfants.

Costa Rica. Etant donné qu'au Costa Rica l'essentiel du travail domestique est le fait de mineurs, l'élimination du travail des enfants devrait figurer dans l'instrument. Parmi les travaux dangereux interdits aux moins de 18 ans qu'énumère la législation du Costa Rica figurent toutes les tâches domestiques dans le cadre desquelles la sécurité d'une personne dépend d'un travailleur, telles que celles où la vigilance est déterminante – gardiennage d'enfants, d'anciens ou de malades, etc. –, ou encore le transport de fonds.

El Salvador. Le principe devrait en être souligné partout dans l'instrument.

Guatemala. C'est là l'une des pires formes de travail des enfants au Guatemala.

Jordanie. Afin d'insister sur le fait que les travailleurs domestiques ne doivent pas être exploités.

Malaisie. Dans le sens de la Convention relative aux droits de l'enfant.

Nouvelle-Zélande. Il est fréquent en Nouvelle-Zélande que des enfants, pour gagner un peu d'argent de poche, aident des amis de leurs parents ou de leur famille dans le voisinage à effectuer des corvées domestiques, et aussi qu'ils se fassent engager pour toutes sortes de travaux exécutés à temps partiel. Pour autant que leurs conditions de travail ne revêtent pas un caractère d'exploitation, ne contrarient pas leur éducation et ne compromettent ni leur santé ni leur sécurité, des activités de ce genre ne leur sont pas préjudiciables: elles sont au contraire bénéfiques du point de vue social puisqu'elles les préparent à l'indépendance tout en forgeant leur sens des responsabilités.

Nicaragua. Il y a lieu d'insister sur ce point, puisque les conséquences en sont plus graves pour les enfants que pour les adultes.

Pologne. Toutefois, eu égard à la convention n° 182, il faut veiller à ne pas interdire les travaux d'appoint accomplis par des jeunes auprès de ménages, quand ces travaux ont des retombées favorables sur l'économie et la société, sont communément admis au sein d'une société et sont bénéfiques pour l'éducation.

Suède. Voir la question 9 *a*).

Etats-Unis. Voir la question 9 *a*).

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 1. UPS (Suisse).

Autre: 4. Business NZ (Nouvelle-Zélande), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 9 *a*).

JCC (Jordanie). Il faut fixer une limite d'âge minimal pour le travail domestique.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). Il est fréquent en Nouvelle-Zélande que des enfants, pour gagner un peu d'argent de poche, aident des amis de leurs parents ou de leur famille dans le voisinage à effectuer des corvées domestiques, et aussi qu'ils se fassent engager pour toutes sortes de travaux exécutés à temps partiel. Pour autant que leurs conditions de travail ne revêtent pas un caractère d'exploitation, ne contrarient pas leur éducation et ne compromettent ni leur santé ni leur sécurité, des activités de ce genre ne leur sont pas préjudiciables: elles sont au contraire bénéfiques du point de vue social, puisqu'elles les préparent à l'indépendance tout en forgeant leur sens des responsabilités.

NHO (Norvège). C'est inutile puisque ces droits sont déjà garantis par les conventions fondamentales de l'OIT n^{os} 138 et 182.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 9 a).

UPS (Suisse). Voir la question 9 a).

OIE. Voir la question 9 a). Il est demandé au BIT de réunir des renseignements complémentaires sur les préoccupations touchant à la scolarisation des enfants des travailleurs domestiques et sur l'existence de pratiques encourageant ces jeunes à devenir à leur tour des travailleurs domestiques. Cela pourrait réorienter les questions 10 et 11.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil) UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 1. CTM (Mexique).

Commentaires

CTA (Argentine). Les pires formes de travail des enfants telles que définies par l'article 3 de la convention n^o 182 devraient être expressément prohibées.

FENATRAD (Brésil). Tenant principalement aux inégalités sociales, le travail des enfants est non seulement illicite, mais également dangereux pour leur santé. L'Etat devrait garantir l'application de la législation, ainsi que l'existence d'une infrastructure appropriée pour que les enfants aient une enfance décente.

CGT (Colombie). En conformité avec les conventions de l'OIT et la législation nationale.

CTRN (Costa Rica). Dans le sens des normes de l'OIT relatives à cette question.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 9 b).

UNSITRAGUA (Guatemala). En s'appuyant sur des programmes sociaux, l'Etat devrait garantir le droit des enfants à l'instruction et à une vie décente.

CGT (Honduras). Les enfants doivent étudier et être préparés à un monde meilleur.

CIAWU (Malawi). Elle devrait insister sur les sanctions encourues par ceux qui emploient des enfants.

CTM (Mexique). Il faut procéder à une étude approfondie de cette question. Tandis que les pays sont d'ordinaire opposés au travail des enfants, de nombreux jeunes se procurent les moyens nécessaires pour acquérir une instruction en travaillant dans des ménages.

NTUF (Sri Lanka). La pauvreté pousse parfois les parents à placer volontairement leurs enfants comme domestiques. L'application de la loi et la sensibilisation sont essentielles.

CSTT (Togo). Afin d'attirer l'attention des employeurs sur la faiblesse des enfants et sur le fait qu'ils s'exposent à des sanctions s'ils exploitent des enfants en les chargeant de tâches domestiques.

d) *l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Afrique du Sud.

Autre: 3. Canada, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Australie. Toutefois, l'Australie pourrait éprouver des difficultés de mise en application d'une législation qui, par exemple, se fonderait sur les caractéristiques de certains métiers.

Belgique. C'est tout particulièrement important pour ce qui est des travailleurs migrants. Il faut appliquer les conventions n^{os} 111 et 100.

Canada. Voir la question 9 a).

Chili. Voir la question 9 a).

Colombie. Cette mesure doit être renforcée par une promotion des conditions d'égalité entre hommes et femmes.

El Salvador. Toutes les formes de discrimination, y compris le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel, doivent être interdites.

France. Ajouter «et d'accès aux biens et services» après le mot «profession».

Guatemala (ONAM). Il s'agit d'un problème majeur qui touche surtout les autochtones et les femmes âgées.

Jordanie. Dans le dessein de mettre fin aux écarts salariaux entre hommes et femmes.

Mozambique. Pour éviter le sexisme et veiller à ce que chacun soit admis à accomplir le même type de travail.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la loi interdit la discrimination au regard de la situation professionnelle ou de facteurs culturels et sociaux.

Nicaragua. Il faudrait l'inclure expressément dans la convention n° 111 de l'OIT.

Arabie saoudite. Sauf quand ça contrevient à l'islam.

Afrique du Sud. Bien que souhaitable, l'application de telles mesures serait très difficile. Il vaudrait mieux que la convention, au titre de ses dispositions non contraignantes, indique aux Etats Membres qu'il leur faut mettre en place des pratiques et des procédures pour combattre la discrimination.

Suède. Voir la question 9 a).

Etats-Unis. Voir la question 9 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 1. UPS (Suisse).

Autre: 3. NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). En raison de la spécificité du travail domestique et de son hétérogénéité, il peut néanmoins arriver que l'application des principes fondamentaux se révèle difficile.

HUP (Croatie). Voir la question 9 a).

JCC (Jordanie). Car il existe des différences de rémunération entre les hommes et les femmes.

NHO (Norvège). Ça n'est pas nécessaire, puisque ces droits sont déjà pris en compte dans les conventions fondamentales n°s 100 et 111 de l'OIT.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 9 a).

UPS (Suisse). Voir la question 9 a).

OIE. Voir la question 9 a). Les familles ont très souvent des préférences marquées pour la personne à qui elles confient leurs enfants, ce qui peut équivaloir à de la discrimination au sens de la loi. (Exemple: une mère refuse que son enfant soit gardé par un homme ou par quelqu'un contre qui son intuition la prévient.) Il s'agit de savoir si de telles situations pourraient ouvrir la voie à une action en justice, au niveau national ou international, ou si elles justifieraient des exceptions ou dérogations.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL

(Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Compte tenu de la vulnérabilité particulière de ce secteur, dans lequel on trouve principalement des migrantes sans papiers.

FENATRAD (Brésil). Les travailleurs domestiques sont l'objet d'une discrimination en raison de la dévalorisation de leurs tâches, et aussi en raison de leur sexe, de leur âge et de leur instruction.

CGT (Colombie). En conformité avec la Constitution colombienne et la législation internationale.

CUT (Colombie). Toute discrimination en matière de salaires et d'accès à l'emploi doit être éliminée, comme doit l'être la ségrégation professionnelle par sexe.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 9 b).

UNSITRAGUA (Guatemala). La discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique, la nationalité, la condition sociale et l'âge devrait être interdite, cependant que des mécanismes permettant de s'assurer en continu de l'application de cette interdiction devraient être mis en place au niveau national.

CGT (Honduras). La discrimination mine le droit à une vie décente.

CFTUI (Inde). Il ne faut pas perdre de vue le principe «à travail égal, salaire égal».

UIL (Italie). En Italie, concernant l'application de la convention n° 143, on observe malheureusement divers cas de discrimination directe et indirecte à l'encontre des travailleurs migrants, tant pour ce qui est de l'accès à l'emploi que pour les salaires.

CROC (Mexique). Il faut également interdire la discrimination fondée sur le sexe, les penchants sexuels ou le statut d'immigrant.

FNPR (Fédération de Russie). Devraient en outre figurer dans la convention: le droit à la protection contre le chômage; l'aide à l'emploi; l'assurance sociale obligatoire; le droit à des conditions de travail justes dont des normes en matière de sécurité et d'hygiène; la limitation du temps de travail; le repos quotidien, les jours de congé, les vacances et congés payés; les indemnités aux travailleurs lésés; la supervision par des organismes publics; la protection et la surveillance du respect des droits des travailleurs, assistance judiciaire comprise; la protection de la dignité des travailleurs sur leur lieu de travail.

NTUF (Sri Lanka). On traite souvent les travailleurs domestiques comme des citoyens de second ordre. Il faut que les conceptions et attitudes changent.

NUDE (Trinité-et-Tobago). A Trinité-et-Tobago, les travailleurs domestiques que paie un chef de ménage ne sont pas considérés comme des travailleurs, alors qu'ils le sont quand c'est une entreprise ou une entité publique qui les rémunère.

Qu. 10 *La convention devrait-elle stipuler un âge minimum pour l'admission au travail domestique? Veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Maurice.

Autre: 6. Canada, Costa Rica, République tchèque, Nouvelle-Zélande, Suède, Suisse.

Commentaires

Argentine. Il serait souhaitable de fixer l'âge minimum à 16 ans comme le prévoit la législation nationale argentine. Dans tous les cas, en vertu des normes internationales, l'âge minimum devrait correspondre à celui fixé par la convention n° 138 de l'OIT.

Australie. Conformément à la convention n° 138. La convention devrait autoriser aux Etats Membres de définir les travaux que les enfants au-delà d'un certain âge peuvent réaliser (par exemple «travaux légers» tels que tondre le gazon ou faire du baby-sitting). Il faut s'assurer également que les enfants en âge de scolarité obligatoire ne travaillent pas pendant les heures d'école ni à des horaires ou dans des conditions les privant d'éducation.

Autriche. En Autriche, les enfants âgés de moins de 15 ans ou en âge de scolarité obligatoire, quel que soit le plus tardif, n'ont généralement pas le droit de travailler, à certaines exceptions près.

Bahreïn. Oui, celui-ci devrait être fixé au minimum à 18 ans.

Belgique. Conformément à la convention n° 138.

Brésil. Voir la question 9 c). L'âge minimum pour l'admission au travail domestique devrait être fixé à 18 ans.

Canada. Les dispositions doivent être parfaitement cohérentes avec la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et prendre en compte la nature du travail; par exemple l'âge minimum pour réaliser des travaux ménagers à temps partiel peut être différent que celui exigé pour l'offre de soins à domicile.

Chili. Conformément aux conventions n°s 138 et 182.

Colombie. Pour les personnes majeures; en Colombie, la majorité est fixée à 18 ans.

Costa Rica. Conformément aux commentaires de la question 9 c), un âge minimum doit être précisé dans les cas où le travail domestique représente un danger.

Croatie. L'âge minimum pour l'admission au travail domestique fixé par la convention ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire et, dans tous les cas, il ne doit pas être inférieur à 15 ans, conformément aux autres normes internationales. Dans les cas où le travail domestique représenterait un danger pour la santé, la sécurité et le développement moral du jeune travailleur, l'âge minimum devra être fixé à 18 ans.

Cuba. L'âge minimum fixé par chaque pays pour chaque secteur.

Equateur. Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

Egypte. Conformément à la convention n^o 138.

El Salvador. L'âge minimum pourrait être fixé à 18 ans.

Finlande. Conformément à la convention n^o 138.

France. Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

Grèce. L'âge minimum pourrait être fixé en suivant la directive européenne relative à la protection des jeunes au travail (94/33/CE) et les normes pertinentes de l'OIT. Cependant, si l'on tient compte de la particularité du travail domestique et de la difficulté à mener des visites d'inspection sur le lieu de travail, cet âge pourrait être fixé à 18 ans.

Guatemala. L'âge de la majorité.

Guinée. Conformément aux dispositions nationales qui fixent l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Jordanie. 18 ans.

Lettonie. Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

Liban. L'âge minimum devrait être fixé à 18 ans.

Malaisie. Au moins 18 ans, conformément à la convention relative aux droits de l'enfant.

Mauritanie. Conformément à l'âge de la majorité (18-21 ans), pour éviter les cas de pédophilie.

Maurice. L'âge minimum pour l'admission au travail domestique devrait être le même que celui fixé dans les autres secteurs d'emploi, d'après la législation nationale.

Mexique. En raison de la responsabilité et des risques que ce travail implique, l'âge minimum devrait être fixé à 18 ans.

Monténégro. Cet âge ne devrait pas être inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire et, dans tous les cas, ne pas être inférieur à 15 ans.

Maroc. Conformément à la législation sur le travail domestique en vigueur.

Mozambique. Conformément à la convention n^o 138 de l'OIT.

Myanmar. L'âge minimum d'admission au travail domestique ne devrait pas être inférieur à 18 ans.

Népal. L'âge minimum devrait être fixé à 18 ans. Un enfant ou un adolescent sont plus vulnérables à toute forme d'abus. Le fait d'employer des personnes très jeunes peut compromettre le développement physique et mental de ces travailleurs et les priver de la possibilité de suivre des études et de se développer du point de vue personnel. Cependant, au Népal, un pays sous-développé, l'emploi d'enfants dans ce secteur est une pratique habituelle. On peut, par conséquent, envisager la possibilité qu'il y ait de jeunes travailleurs de plus de 16 ans.

Pays-Bas. Aux Pays-Bas, l'âge minimum pour l'admission au travail est en règle générale fixé à 16 ans.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 9 c).

Nicaragua. Au Nicaragua, l'âge minimum pour l'admission au travail a été fixé à 14 ans; pour les travailleurs domestiques, cet âge devrait être fixé au minimum à 16 ans.

Norvège. Conformément à la convention n° 138.

Oman. 21 ans.

Panama. La législation nationale du Panama n'interdit pas le travail domestique des mineurs, à condition que ce travail ne mette pas en danger leur vie, leur santé et leur développement moral. Il existe en revanche une loi nationale qui établit la liste des travaux dangereux pour les enfants. Or, d'après cette loi, le travail domestique réalisé au domicile de particuliers fait partie de cette liste, dans la mesure où «ce travail suppose – que le travailleur soit ou non logé sur place – des journées de travail très longues et continues, sans repos suffisant, sans endroit fixe où pouvoir rester; ou ce travail implique de multiples responsabilités sous-évaluées, voire non prises en compte et disproportionnées par rapport à l'âge et au niveau de maturité d'un jeune/enfant, comme par exemple s'occuper de personnes et de biens personnels».

Paraguay. Conformément à la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Il faut aussi prévoir que chaque pays établisse de façon tripartite une liste des types de travaux dangereux pour les enfants.

Philippines. Il faut faire respecter l'âge minimum d'admission au travail prévu par la législation nationale.

Pérou. Etant donné que les législations sur la question du travail des enfants varient d'un pays à l'autre, les Etats Membres doivent s'accorder sur un âge unique d'admission au travail domestique et l'inscrire dans la convention, qui devrait préciser les types d'activités pouvant être réalisées par les jeunes travailleurs domestiques.

Pologne. Conformément à la législation nationale sur l'âge minimum d'admission au travail.

Portugal. Il faut toutefois prendre en compte les difficultés rencontrées par les pays qui choisissent de faire usage des exclusions, comme le prévoit la convention n° 138. Au Portugal, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 16 ans.

Qatar. 18 ans.

Arabie saoudite. L'âge minimum peut être fixé en fonction de ce que prévoient les conventions internationales sur cette question.

Slovénie. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier d'une protection en ce qui concerne la restriction des horaires de travail et l'interdiction de travaux dangereux pour la santé ou le développement physique et moral des individus.

Afrique du Sud. L'âge minimum peut être fixé à 15 ans ou à l'âge minimum de fin de scolarité dans chaque pays.

Espagne. En Espagne, l'âge minimum d'admission au travail est généralement fixé à 16 ans et nécessite l'autorisation préalable des parents ou des personnes et institutions légalement responsables de ces jeunes.

Sri Lanka. L'âge minimum d'admission au travail doit correspondre à l'âge de fin de scolarité obligatoire.

Suède. Les normes basées sur les conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT s'appliquent ici aussi.

Suisse. Il faut appliquer ou renvoyer à l'âge minimal d'accès à l'emploi selon la convention n^o 138 et à l'âge stipulé par la convention n^o 182, au cas où le travail domestique recouvrirait les pires formes du travail des enfants.

Thaïlande. L'âge d'admission au travail domestique ne doit pas être inférieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire et, dans tous les cas, il ne doit pas être inférieur à 15 ans.

Emirats arabes unis. 18 ans, conformément à l'article 3 de la convention n^o 138.

Uruguay. Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

Yémen. Les employées domestiques femmes ne devraient pas être âgées de moins de 30 ans ni de plus de 50 ans.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), NHO (Norvège), CONEP (Panama).

Non: 1. UPS (Suisse).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). 18 ans.

ANDI (Colombie). Les employeurs peuvent envisager de réglementer l'âge minimum d'admission au travail domestique à condition qu'ils soient pleinement avertis des effets d'une telle limite d'âge. Cette mesure ne sera pas applicable aux adolescents payés à l'heure pour garder des enfants (baby-sitting).

HUP (Croatie). La législation et la pratique nationales, ainsi que toutes les considérations pratiques liées à la mise en place d'un âge minimum dans ce secteur, doivent être prises en compte. Il est nécessaire de disposer de plus amples informations sur la question de l'âge minimum de travail des migrants.

JCC (Jordanie). 18 ans.

NHO (Norvège). La convention doit être flexible, par exemple en ce qui concerne le baby-sitting.

CONEP (Panama). L'âge minimum devrait être fixé à 15 ans.

EFC (Sri Lanka). Les employeurs sont disposés à envisager la fixation d'un âge minimum – une étude approfondie sur l'impact d'une telle mesure est attendue. Les adolescents qui font du baby-sitting ne devront en aucun cas être concernés par ces dispositions.

UPS (Suisse). Voir la question 9 a).

OIE. Il est encore trop tôt pour fixer une limite d'âge. Il faut prendre en compte les législations et les pratiques en vigueur au niveau national, ainsi que les questions d'ordre pratique qui se posent dans chaque pays. L'âge minimum ne devrait pas dépasser l'âge minimum légal qui a été fixé par chaque pays. Une certaine flexibilité qui tienne compte des pratiques nationales pourrait s'avérer utile, de même que prévoir éventuellement différents âges en fonction du type de travail effectué. Les adolescents doivent pouvoir faire du baby-sitting de façon occasionnelle et informelle, par exemple chez leurs voisins. On devrait en outre pouvoir disposer de plus amples informations sur la question des enfants de travailleurs domestiques logés chez l'employeur (voir la question 9).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de

Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. GSEE (Grèce), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), CFDT (France), ASI (Islande), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), SEKRIMA (Madagascar), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. L'âge minimum devrait être fixé conformément aux conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT.

CTA (Argentine). L'âge minimum devrait être supérieur à celui prévu pour les autres emplois et équivalent à l'âge minimum exigé pour la réalisation de travaux dangereux.

BAK (Autriche). 18 ans. Dans la mesure où il est pratiquement impossible de mener des inspections sur le lieu de travail dans ce secteur et que le travailleur pourra difficilement réunir des preuves en cas de violation de ses droits. Si cet âge limite n'est pas garanti, il faut prévoir des mesures de protection des jeunes en suivant la directive 94/33/CE du Conseil de l'Union européenne. Par ailleurs, il ne faudrait pas confier de trop grandes responsabilités (par exemple s'occuper de nouveau-nés ou d'enfants en bas âge) aux jeunes âgés de moins de 18 ans. Il faut enfin, comme le prévoit la législation nationale australienne, prévoir des mesures de protection du développement moral des jeunes travailleurs.

ÖGB (Autriche). 18 ans.

GFBTU (Bahreïn). Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

BILS (Bangladesh). 14 ans et conformément aux convention n^{os} 138 et 182.

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Conformément à la législation nationale.

FENATRAD (Brésil). 18 ans, conformément aux conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT.

CNTB (Burkina Faso). 15 ans ou conformément à la convention n^o 138 de l'OIT.

ONSL (Burkina Faso). 18 ans, conformément aux législations nationales sur l'éducation, à l'âge d'accès à l'emploi fixé dans le Code du travail et aux conventions n^{os} 138 et 182.

CGT (Colombie). En conformité avec les conventions n^{os} 138 et 182 et avec les législations nationales, le cas échéant.

CUT (Colombie). Le même que pour tous les autres emplois (âge de la majorité).

CTRN (Costa Rica). Conformément aux normes de l'OIT sur la question.

DEOK (Chypre). L'âge minimum devrait être fixé à 21 ans. Les travailleurs domestiques sont très vulnérables; il ne convient donc pas qu'ils soient trop jeunes.

UGTE (Equateur). L'âge de majorité.

CTS (El Salvador). L'âge minimum devrait être fixé à 16 ans sous réserve d'autorisation du ministère du Travail.

CGT-FO (France). Oui, en conformité avec les conventions existantes (n^{os} 138 et 182). L'emploi de mineurs devrait être limité au baby-sitting. Les travailleurs domestiques se trouvent souvent dans une situation d'isolement, ils sont plus facilement exposés au risque de travail des enfants, y compris les pires formes d'exploitation.

COSYGA, JOC (Gabon). Il doit être le même, comme prévu par les normes de l'OIT.

DGB (Allemagne). Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182. La question de la formation des jeunes de moins de 18 ans doit être traitée séparément.

UNSTRAGUA (Guatemala). Conformément à la législation du Guatemala, la convention devrait prévoir que les mineurs ne soient autorisés à travailler que si les conditions suivantes sont réunies: *a*) que le jeune soit obligé de travailler pour aider sa famille, en raison de la situation d'extrême pauvreté de sa famille; *b*) que les travaux soient légers et compatibles avec le développement physique, psychologique et moral du mineur; *c*) que le jeune travailleur ait terminé l'école obligatoire. L'autorisation de travailler devrait s'appuyer sur l'évaluation d'un professionnel du travail social.

CNTG (Guinée). L'âge minimum de travail devrait être fixé à 15 ou 16 ans, conformément à la législation en vigueur.

HMS (Inde). Conformément aux législations nationales.

CGIL (Italie). Il conviendrait de relever l'âge minimum d'admission au travail domestique pour tenir compte du niveau d'autonomie personnelle du travailleur, en particulier (voir la question 11) lorsqu'aucune différence n'est faite entre les travailleurs domestiques et migrants.

CISL (Italie). L'âge d'admission devrait être supérieur à 18 ans et, si ce n'est pas le cas, il doit être conforme aux conventions n^{os} 138 et 182.

UGL (Italie). Comme pour d'autres types d'emploi, l'âge minimum devrait être fixé à 18 ans.

UIL (Italie). Les limites d'âge devraient être les mêmes que pour les autres travailleurs, à savoir 16 ans en Italie, ce qui permet au jeune de suivre l'enseignement obligatoire.

JTUC-RENGO (Japon). Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

CROC (Mexique). Conformément à la législation nationale et aux conventions internationales sur la question.

CTM (Mexique). A partir de 16 ans.

UNT (Mexique). 14 ans. Les jeunes travailleurs âgés de 14 à 18 ans ne devraient pas pouvoir travailler sans l'autorisation de leurs parents ou de leurs représentants légaux. Le gouvernement devrait adopter les mesures nécessaires pour assurer le respect de la convention envisagée et d'autres instruments relatifs au travail des jeunes. Leur éducation et le droit à jouir d'une enfance normale devraient être garantis.

GEFONT (Népal). Les enfants qui travaillent, même en dessous de l'âge minimum d'admission, doivent avoir accès à des voies de recours légales.

FNV (Pays-Bas). Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182. Dans la législation nationale, le travail domestique est régi par les mêmes règlements que tout autre travail.

CAUS (Nicaragua). 18 ans.

CNT (Niger). Dans la mesure où la convention n° 138 interdit le travail des enfants et que les Etats Membres ont par conséquent fixé un âge minimum d'admission au travail, le travail domestique ne devrait pas bénéficier d'un traitement différent des autres secteurs sur ce point.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Conformément aux conventions n°s 138 et 182 et leurs recommandations respectives. Les enfants âgés de moins de 15 ans ne devraient pas avoir le droit de travailler, tandis que les enfants âgés de 15 à 17 ans ne devraient pas effectuer un travail qui les expose à des dangers ou une forme quelconque d'exploitation.

CSDR (Roumanie). L'âge minimum de 16 ans pour la réalisation de tâches ménagères et de 18 ans pour les soins aux enfants et autres services à la personne.

FNPR (Fédération de Russie). Conformément aux conventions n°s 138 et 182.

FEDUSA (Afrique du Sud). Pour minimiser le risque d'abus et assurer le droit de chaque enfant de bénéficier d'une éducation et d'une protection.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Conformément aux conventions n°s 138 et 182.

CSTT (Togo). 15 ans, conformément à la convention n° 138. Cependant, à cet âge, les travailleurs domestiques ne devraient pas réaliser de travaux figurant dans la liste des pires formes de travail des enfants.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Il faut abolir le travail des enfants.

FPU (Ukraine). 18 ans.

PIT-CNT (Uruguay). L'âge minimum d'admission au travail domestique devrait être fixé à 18 ans, sauf dans certaines exceptions où cet âge peut être ramené à 15 ans mais, dans ce cas, l'accord des autorités compétentes sera exigé et celles-ci devront procéder à l'examen préalable du cas.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). 16 ans, conformément à la législation nationale de la République bolivarienne du Venezuela.

Qu. 11 *La convention devrait-elle prévoir que l'âge minimum d'emploi des travailleurs domestiques migrants soit 18 ans?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 37. Albanie, Bahreïn, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Grèce, Guatemala, Guinée, Jordanie, Lettonie, Liban, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Norvège, Paraguay, Pérou, Philippines, Qatar, Slovaquie, Espagne, Suriname, République arabe syrienne, Uruguay, Yémen.

Non: 15. Argentine, France, Italie, Lituanie, Malaisie, Maroc, Népal, Oman, Pologne, Portugal, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Thaïlande, Emirats arabes unis.

Autre: 15. Australie, Autriche, Belgique (CNT), Etat plurinational de Bolivie, Canada, Costa Rica, Croatie, République tchèque, Finlande, Panama, Sri Lanka, Suède, Suisse, Tunisie, Etats-Unis.

Commentaires

Argentine. Dans la mesure où en Argentine aucune distinction n'est faite entre les travailleurs nationaux et migrants, et ce quel que soit leur statut – migrants en situation régulière ou irrégulière –, le même critère d'âge que celui exposé dans la question précédente s'applique ici aussi.

Australie. L'âge minimum d'admission au travail domestique pour les travailleurs migrants devrait être le même que celui des ressortissants nationaux australiens, notamment en ce qui concerne le «travail léger».

Autriche. Il est difficile de trouver un argument objectif qui justifie qu'une catégorie de travailleurs bénéficie d'un traitement différent selon leur pays d'origine. Le terme «migrant» doit notamment être défini.

Bahreïn. Surtout pour les femmes, celles-ci étant plus souvent victimes de harcèlement sexuel de la part de leur employeur.

Belgique (CNT). Voir la question 10.

Etat plurinational de Bolivie. Les mineurs ne doivent pas être exploités ni forcés à travailler.

Brésil. Non seulement pour les travailleurs migrants mais pour l'ensemble des travailleurs, comme cela a été expliqué précédemment.

Canada. Les restrictions en matière d'âge doivent s'appliquer de la même façon à tous les travailleurs, qu'ils soient ou non migrants.

Chine. Pour les travailleurs migrants, l'âge minimum devrait être fixé en fonction de ce que prévoit la convention n° 138. Pour les travailleurs domestiques migrants internationaux (en particulier les femmes), cet âge devrait être dûment élevé.

Colombie. Oui, en raison du risque que ce type d'activité comporte pour les enfants et les jeunes.

Costa Rica. Voir la question 10.

Croatie. Rien ne justifie une disposition établissant une éventuelle discrimination. La convention devrait prévoir le même âge minimum pour l'ensemble des travailleurs.

Equateur. Ceci permettrait de garantir la conformité avec l'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138, qui stipule que l'âge minimum d'admission à tout type de travail dangereux ne devra pas être inférieur à 18 ans, et avec l'article 3 d) de la convention n° 182, qui définit parmi les pires formes de travail des enfants les travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

El Salvador. Afin d'éviter qu'ils ne soient victimes de la traite et d'éviter également l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants.

Finlande. Si les jeunes migrants de moins de 18 ans sont autorisés à travailler dans ce secteur, les Etats Membres doivent alors prévoir des dispositions spéciales qui tiennent compte de ces conditions particulières d'emploi et exiger un contrôle des relations de travail.

France. L'âge légal en France est de 16 ans.

Guinée. Pour éviter les pires formes de travail des enfants.

Lettonie. Ceci permettrait de garantir la conformité avec l'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138 et avec l'article 3 d) de la convention n° 182.

Malaisie. Il faudrait relever l'âge légal de travail des migrants au moins à 21 ans pour garantir un niveau de maturité et d'expérience suffisant pour réaliser ce type d'emploi.

Maurice. Les enfants et les jeunes migrants sont particulièrement exposés aux risques d'abus et d'exploitation.

Mexique. Cela aura pour effet de décourager le recours au travail des enfants. Il faut, toutefois, tenir compte de la situation particulière dans laquelle se trouvent les travailleurs migrants. Il pourrait être utile d'adopter des dispositions flexibles permettant de relever cet âge légal de façon progressive jusqu'à atteindre l'âge de 18 ans.

Monténégro. Les jeunes travailleurs migrants sont deux fois plus exposés aux abus que les autres travailleurs en raison de leur statut de migrant.

Maroc. L'âge doit être conforme à la législation nationale de l'Etat Membre sans toutefois être inférieur à 15 ans.

Mozambique. Pour éviter la traite des mineurs aux fins d'exploitation du travail (professionnelle).

Népal. L'âge minimum légal devrait être fixé à 21 ans ou plus. Si, pour les autres secteurs d'emploi, 18 ans semblent être un âge adapté, ceci n'est pas le cas pour les travailleurs domestiques migrants dans la mesure où ceux-ci travaillent à l'étranger, isolés entre les quatre murs du domicile particulier de l'employeur, loin de toute protection du gouvernement et, par là même, plus exposés aux abus. Les femmes sont notamment très exposées au risque de traite.

Pays-Bas. Aux Pays-Bas, les permis de travail ne sont délivrés qu'aux travailleurs migrants de 18 ans et plus.

Nouvelle-Zélande. D'après la nouvelle politique de migration de Nouvelle-Zélande, pour solliciter un visa de travail.

Norvège. L'âge minimum devrait être fixé à 18 ans, mais les travailleurs migrants âgés de 15 à 18 ans devraient pouvoir travailler avec l'accord de leurs parents.

Oman. L'âge minimum devrait être fixé entre 21 et 25 ans. En dessous de cet âge, les jeunes sont en effet moins avertis.

Panama. Le Panama offre la même protection à tous les mineurs vivant sur son territoire national, sans distinctions fondées sur la nationalité. Dans le cas des travailleurs domestiques migrants, il est intéressant de noter ce que prévoit l'accord de migration entre l'Argentine et le Pérou (article 10), à savoir que: «les migrants bénéficieront dans le territoire des Parties d'un traitement non moins favorable que celui accordé aux nationaux du pays hôte en ce qui concerne l'application des lois du travail, particulièrement en matière de rémunération, conditions de travail et sécurité sociale».

Paraguay. Une telle disposition est importante, surtout pour éviter la migration de mineurs et prévenir la traite d'enfants.

Pérou. Il convient de tenir compte de facteurs socioculturels et de la nécessité d'éviter que les mineurs soient séparés du milieu auquel ils appartiennent.

Philippines. La vulnérabilité des travailleurs domestiques, dont le travail exige une certaine maturité physique et émotionnelle, peut justifier que l'âge minimum fixé pour les travailleurs migrants dans ce secteur soit supérieur à celui des nationaux.

Pologne. L'âge minimum général d'admission au travail devrait être appliqué sans faire de discrimination. On pourrait juger nécessaire de différencier l'âge d'admission des jeunes qui migrent pour travailler (cela peut se justifier pour éviter que les jeunes ne migrent seuls) de celui des jeunes migrants déjà installés avant de travailler (ayant migré pour d'autres raisons).

Portugal. Bien que les travailleurs migrants soient plus souvent exposés que les nationaux aux mauvaises conditions de travail, relever l'âge minimum de travail de cette catégorie de travailleurs à 18 ans ne risque pas de résoudre le problème et pourrait être discriminatoire.

Arabie saoudite. L'âge minimum pour les ressortissants nationaux doit être fixé à 18 ans tandis que, pour les travailleurs migrants, cet âge doit être au moins de 21 ans. La convention précise que les Etats peuvent fixer l'âge minimum pour les travailleurs domestiques migrants selon leurs besoins au-delà de l'âge minimum qui y est stipulé.

Serbie. L'âge minimum devrait être fixé à 15 ans.

Afrique du Sud. L'âge minimum ne devrait pas entraîner de discrimination envers les travailleurs migrants mais être systématiquement appliqué.

Espagne. En raison des circonstances particulières dans lesquelles se déroule la migration de la main-d'œuvre et des difficultés rencontrées pour vérifier que les parents aient donné leur accord.

Sri Lanka. Il faut fixer l'âge minimum à 18 ans en cas de travail de nuit ou de travail dangereux.

Suède. Voir la question 10.

Suisse. Voir la question 10.

Thaïlande. L'âge minimum devrait être le même que pour les travailleurs domestiques nationaux.

Tunisie. La fixation d'un âge minimum est nécessaire en vue de protéger cette catégorie de travailleurs contre toute forme d'abus et d'exploitation.

Emirats arabes unis. 21 ans.

Etats-Unis. Aucun avis ne peut être donné pour le moment. La convention devrait au moins préciser que, pour tout travail domestique appartenant aux pires formes de travail des enfants au sens de la convention n° 182, l'âge minimum devrait être de 18 ans.

Yémen. Voir la question 10.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 2. CNI (Brésil), JCC (Jordanie).

Non: 3. DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 6. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). L'âge minimum devrait être fixé à 18 ans pour l'ensemble des travailleurs domestiques, qu'ils soient ou non migrants. Voir la question 10.

HUP (Croatie). Voir la question 10.

SEV (Grèce). Point à discuter au cours des négociations.

DPN APINDO (Indonésie). L'âge minimum devrait être fixé en fonction des règlements de chaque pays.

NHO (Norvège). Voir la question 10.

CONEP (Panama). L'âge minimum pourrait être fixé à 15 ans.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 10.

UPS (Suisse). Voir la question 9 a).

OIE. Voir la question 10. Les débats sur cette question seraient facilités par l'apport de plus amples informations sur la question de l'âge minimum d'admission des travailleurs migrants et les dispositifs de protection des jeunes prévus par les législations en matière de migration.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 109. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CISL (Italie), UGL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 4. DEOK (Chypre), CGIL (Italie), CTM (Mexique), FEDUSA (Afrique du Sud).

Autre: 12. COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), UIL (Italie), CNT (Niger), CS (Panama), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), CFDT (France), DGB (Allemagne), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), UGTT (Tunisie), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Ceci permettrait de garantir la conformité avec l'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138 et avec l'article 3 d) de la convention n° 182.

CTA (Argentine). En raison de la vulnérabilité de cette catégorie de travailleurs aux conditions de travail dangereuses, à la discrimination et aux abus.

BAK (Autriche). Voir la question 10. Aucune différence ne devrait être faite entre les travailleurs migrants et les ressortissants nationaux. Cependant, vu le besoin de protection particulier exigé par les jeunes migrants, leur âge minimum doit être fixé à 18 ans.

COB (Etat plurinational de Bolivie). Les mineurs ne devraient pas être exploités ni forcés à travailler.

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Les mineurs ne devraient pas être exploités ni forcés à travailler.

FENATRAD (Brésil). Conformément à l'article 3 de la convention n° 138 et à l'article 3 *d*) de la convention n° 182.

ONSL (Burkina Faso). Conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138 et à l'article 3 *d*) de la convention n° 182.

CTC (Canada). Voir la question 10.

CGT (Colombie). Conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138 et à l'article 3 *d*) de la convention n° 182.

CMTC (Costa Rica). Un âge minimum devrait également être fixé pour les autres catégories d'emplois.

DEOK (Chypre). Au moins 21 ans.

CNUS (République dominicaine). Le travail domestique est dangereux puisqu'il comporte une exposition constante aux produits de nettoyage toxiques. Il ne devrait par conséquent être confié qu'à des adultes.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Les enfants et les migrants employés dans le secteur domestique sont plus facilement exposés au risque d'abus, dans la mesure où ils peuvent difficilement échapper aux situations d'emploi abusives. On pourrait envisager pour ces jeunes travailleurs qu'ils effectuent un travail à temps partiel, ce qui leur permettrait de suivre un enseignement de base dans une école officielle, dans quel cas l'âge minimum pourrait être inférieur.

CFDT (France). Bien qu'en France l'âge légal d'entrée dans l'emploi soit de 16 ans, la CFDT est d'avis que l'âge minimum d'emploi des travailleurs domestiques migrants soit de 18 ans. En effet, les populations jeunes sont des cibles faciles pour les «migrations sauvages», qui peuvent aboutir à des situations d'esclavage moderne. D'autre part, le secteur du travail à domicile et des services à la personne recouvre globalement des métiers à forte responsabilité civile qui, dans la pratique, peuvent difficilement être exercés par des personnes trop jeunes. Ainsi, même si en pratique ces métiers sont ouverts aux personnes à partir de 16 ans, l'apprentissage n'est pas du tout développé et l'autorité compétente donnerait difficilement l'agrément à une potentielle assistante maternelle de moins de 18 ans.

CGT-FO (France). Voir la question 10.

COSYGA, JOC (Gabon). Les jeunes de moins de 18 ans devraient aller à l'école.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Il faudrait permettre de délivrer des permis de travail spéciaux aux jeunes travailleurs migrants qui devront respecter les conditions exposées dans la question 10.

CNTG (Guinée). Conformément à la législation nationale.

CGT (Honduras). L'âge minimum devrait être fixé à 19 ans.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Conformément à la convention n° 182.

CGIL (Italie). L'âge minimum ne devrait pas varier en fonction du statut du travailleur.

UIL (Italie). Bien que cela ne soit pas envisageable en Italie en raison de la législation en vigueur, la particularité du travail domestique doit être prise en compte.

CROC (Mexique). Conformément à la pratique nationale.

CTM (Mexique). Les jeunes âgés de 16 à 17 ans devraient avoir la possibilité de travailler.

UNT (Mexique). Afin de garantir que la migration ne soit pas illégale et que la législation du pays d'accueil soit respectée.

CNT (Niger). Ce point devrait faire l'objet de discussions plus approfondies lors de la Conférence. La position des Etats Membres sur la question dépendra de leur propre situation socio-économique.

CONATO (Panama). Tant qu'ils sont mineurs, les travailleurs migrants sont plus susceptibles d'être exploités.

CS (Panama). Le travail domestique est épuisant; l'âge minimum d'emploi devrait par conséquent être fixé à 18 ans.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Cependant, vu les difficultés et les dangers que comporte le travail domestique, en particulier pour les travailleurs migrants, les Etats devraient pouvoir fixer librement un âge minimum qui soit supérieur à 18 ans.

CNS-Cartel Alfa (Roumanie). Conformément au Code du travail, l'âge minimum est de 16 ans pour la réalisation de travaux ménagers et de 18 ans pour la garde d'enfants et autres services à la personne.

FEDUSA (Afrique du Sud). Cet âge devrait, comme l'âge minimum général d'admission au travail, être fixé à 15 ans.

SADSAWU (Afrique du Sud). Oui, dans la mesure où beaucoup de travailleurs de 15 ans sont exploités.

NTUF (Sri Lanka). 18 ans est un âge convenable pour les travailleurs domestiques.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Cet âge doit être le même que pour les travailleurs domestiques nationaux et fixé conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

CSTT (Togo). Cela correspond à l'âge de la majorité.

PIT-CNT (Uruguay). L'âge doit être fixé à 18 ans et les autorités compétentes doivent garantir le respect de cette disposition. Le principe d'égalité de traitement entre nationaux et étrangers doit être respecté.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Voir la question 10.

Qu. 12 *La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques, comme tous les autres salariés, disposent:*

- a) *de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, le cas échéant, de conditions de vie décentes;*
- b) *d'un lieu de travail sûr et sans danger;*
- c) *de sécurité sociale, y compris la protection de la maternité?*

a) *de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, le cas échéant, de conditions de vie décentes*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 4. Etat plurinational de Bolivie, Chine, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. Il en va du respect de la dignité humaine, surtout dans le cas du travail domestique qui se déroule au sein des familles.

Australie. A condition que cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat commercial. Voir la question 61.

Brésil. Dans la mesure où il s'agit là de conditions minimums de travail devant s'appliquer à l'ensemble des travailleurs. De plus, les travailleurs domestiques sont plus vulnérables en raison de leur isolement.

Chili. Ceci permettrait de venir à bout des inégalités dans ce secteur et d'aider en particulier les travailleurs logés sur place, qui sont plus vulnérables car ils ne peuvent pas disposer librement de leur temps.

Chine. Des mesures doivent être prises pour garantir aux travailleurs domestiques des conditions d'emploi équitables ainsi que des conditions de travail décentes. En raison de la spécificité du travail domestique, il est difficile d'établir une simple comparaison entre ce type de travail et d'autres formes de travail à temps plein.

Colombie. Dans la mesure où les travailleurs domestiques doivent, comme tous les autres travailleurs, bénéficier d'un salaire, être couverts par la sécurité sociale et avoir droit aux prestations sociales de base ainsi qu'à d'autres bénéfices. Les employés domestiques n'ont pas droit au paiement de la prime. C'est la seule exclusion des travailleurs domestiques, la loi considérant que cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises productives.

Equateur. Ce point devrait être exposé plus en détail dans la recommandation.

El Salvador. Comme un droit de l'homme fondamental.

Guatemala (UMT et ONAM). Les droits et les devoirs des travailleurs sont inscrits dans le Code du travail et la Constitution. Au lieu d'introduire de nouvelles normes, il est préférable de garantir le respect de celles déjà existantes.

Guinée. Conformément au concept de travail décent adopté par l'OIT.

Jordanie. De même que pour les autres travailleurs.

Lettonie. Aspect à présenter en détail dans la recommandation.

Mozambique. Même s'ils sont soumis à un régime spécial, les travailleurs domestiques sont et doivent être traités comme des travailleurs.

Népal. Les termes de l'emploi et les conditions de travail doivent clairement préciser les devoirs et responsabilités des travailleurs domestiques. Ces conditions doivent être justes, décentes et conformes à la législation et aux dispositions sociales en vigueur dans le pays. Les conditions de travail et, le cas échéant, de vie doivent être satisfaisantes et préserver la santé et la sécurité du travailleur, grâce à des mesures de sécurité et des dispositions adaptées, compte tenu des exigences élémentaires.

Nouvelle-Zélande. Le droit du travail en Nouvelle-Zélande s'applique en principe à l'ensemble des employés quel que soit le secteur d'emploi.

Nicaragua. Etant donné la nature de leur travail, les employés domestiques devraient bénéficier de meilleures conditions.

Panama. Il est toutefois fondamental de se centrer davantage sur les femmes, en raison des difficultés particulières qu'elles rencontrent pour faire valoir leurs droits du travail (grossesse, ethnie, race, âge, inégalité salariale par rapport aux travailleurs domestiques hommes).

Pérou. Il faut préciser ce que l'on entend par: «conditions d'emploi équitables» (équitables par rapport à quoi ou à qui?), «conditions de travail décentes» et «conditions de vie décentes».

Pologne. Les conditions de vie décentes ne devraient concerner que les situations où l'employé de maison est logé par l'employeur.

Afrique du Sud. Les normes minimales relatives aux conditions de travail doivent être précisées en accord avec les politiques et les pratiques en vigueur au niveau national.

Suisse. En principe oui, mais les mesures doivent être conformes aux conditions nationales. Voir la question 2.

Tunisie. En raison des spécificités du travail domestique, il est nécessaire de définir les termes: «conditions d'emploi équitables», «conditions de travail décentes» et «conditions de vie décentes».

Etats-Unis. A condition que de telles mesures concernent la plupart des travailleurs du secteur formel.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 5. HUP (Croatie), DPN APINDO (Indonésie), Business NZ (Nouvelle-Zélande), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). En raison de sa singularité, les dispositions générales ne peuvent s'appliquer au travail domestique. Ces concepts devront être mieux définis.

HUP (Croatie). Les termes «équitables» et «décentes» ne sont pas suffisamment clairs et doivent donc être modifiés.

DPN APINDO (Indonésie). Les conditions de travail doivent s'accorder aux conditions socio-économiques du ménage et à ce qui a été établi entre les parties.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). La législation néo-zélandaise s'applique en principe à tous les travailleurs quel que soit le secteur d'activité.

EFC (Sri Lanka). Le travail domestique est un type de travail unique en son genre. On ne peut donc pas comparer les normes qui lui sont applicables aux normes générales en vigueur dans les autres secteurs. Les termes «équitables» et «décentes» doivent être définis.

OIE. Aucune des dispositions ne devrait évoquer des concepts tels que «comme tous les autres salariés», dont on ne voit pas vraiment l'intérêt. Il est préférable que les Etats Membres prennent des mesures visant certaines questions et usages particuliers, sans établir de comparaisons. En outre, rien ne justifie que les travailleurs domestiques soient privilégiés par rapport à d'autres catégories de travailleurs au niveau national, par exemple si les prestations de maternité ne sont pas prévues par les législations nationales en vigueur. Les notions d'«équité» et de «décence» sont très relatives et trop peu exactes pour être appliquées. Elles doivent être précisées compte tenu de la spécificité du travail domestique (par exemple, nourriture et logement comme forme de rémunération en nature). Il convient aussi d'évoquer les critères de conditions «de vie» et «de travail» séparément dans différents paragraphes. Il faut se poser la question de l'intérêt d'un point de vue pratique d'aborder la question des «conditions de vie» des travailleurs et ce que cela implique, et la redondance par rapport à la question 19. D'autre part, pour le travailleur qui n'est pas logé sur place, les conditions de vie restent une affaire privée qui ne concernent que l'employé.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS

(République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYÍS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ONSL (Burkina Faso), CTC (Canada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), CFDT (France), COSYGA et JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), APL, FFW et TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), UGT (Espagne), NATURE, NTUF et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TOLEYÍS et TÜRK-İŞ (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Ce point devrait être exposé plus en détail dans la recommandation.

BAK (Autriche). La recommandation doit au moins prévoir que les travailleurs logés soient suffisamment nourris et bénéficient de conditions de vie décentes. Le paiement en nature doit être garanti pendant les congés annuels et maladie, en complément d'un paiement en espèces.

COB (Etat plurinational de Bolivie). Cela est prévu par la législation nationale bolivienne, bien qu'aucun organisme public ne soit légalement habilité à en faire respecter les dispositions.

FENATRAD (Brésil). Les travailleurs domestiques doivent avoir les mêmes droits que les autres travailleurs. Les conditions de travail décentes incluent: la garantie de conditions de logement décentes (chambres décentes séparées pour protéger la vie privée de l'employé); la mise à disposition d'équipements de travail; l'octroi de périodes de repos; l'interdiction de toute forme de harcèlement physique, verbal, sexuel, mental et psychologique; l'apport gratuit de nourriture suffisante et de bonne qualité; l'accès aux services de santé; la délivrance d'un certificat de santé au moment du recrutement et à la fin du contrat; l'interdiction de garder en sa possession les documents personnels du travailleur. Pour que ces conditions soient mises en place, les syndicats de travailleurs domestiques devraient bénéficier des mêmes droits que les autres organisations syndicales et l'inspection du travail devrait être autorisée sur le lieu de travail.

CMTC (Costa Rica). Chaque travailleur est un être humain et ne doit par conséquent pas faire l'objet de discrimination.

CTRN (Costa Rica). Il ne doit y avoir aucune forme de discrimination dans l'emploi et le travail.

DEOK (Chypre). Il arrive souvent que les travailleurs domestiques n'aient pas un travail décent ou des conditions de vie décentes.

UNSTRAGUA (Guatemala). Toutes ces dispositions existent déjà dans les législations nationale et internationale, mais il convient de les rappeler pour combler d'éventuelles lacunes juridiques. Les Etats Membres doivent mettre en place des mécanismes d'application de la convention et prévoir des sanctions.

CGT (Honduras). Les conditions de travail sont parfois dégradantes, inhumaines et discriminatoires.

CGIL (Italie). Ceci est particulièrement important dans la mesure où ce type de travail est effectué au sein d'un «ménage» qui fait à la fois office «d'environnement professionnel et de milieu de vie».

CISL (Italie). En Italie, ceci est prévu dans la convention collective nationale.

CTM (Mexique). Comme pour tous les types d'emploi.

b) *d'un lieu de travail sûr et sans danger*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Nouvelle-Zélande.

Autre: 2. Etat plurinational de Bolivie, République tchèque.

Commentaires

Argentine. Les conditions d'hygiène et de santé au travail doivent être respectées, et les travailleurs doivent bénéficier de systèmes d'assurance et de soins de santé adaptés en cas d'accidents de travail.

Australie. Voir la question 12 a).

Belgique (CNT). Il est cependant difficile d'imposer à tous les employeurs de travailleurs domestiques les mêmes obligations en matière de santé et de sécurité au travail que celles pesant sur les employeurs d'autres travailleurs. Il convient dès lors que des règles spécifiques soient prévues à cet égard afin d'offrir un minimum de protection à tous les travailleurs domestiques.

Belgique (SPF). La prévention et l'information jouent à cet égard un rôle important.

Chili. En garantissant des conditions d'hygiène et de sécurité adaptées à leur travail.

Colombie. Vu les conditions dans lesquelles le travail domestique est réalisé, il faut privilégier la mise en place de mesures préventives et de protection.

El Salvador. Il s'agit d'un droit de l'homme fondamental.

Mexique. Il est important d'interdire la manipulation de produits toxiques et d'outils dangereux par les travailleurs domestiques, ainsi que les travaux à haut risque. Il faut préciser les mesures de santé et de sécurité à mettre en place dans les domiciles particuliers.

Mozambique. L'employeur doit garantir à ses employés des conditions de travail qui préservent leur santé et leur sécurité.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les chefs de famille qui recrutent du personnel pour travailler chez eux n'ont pas les mêmes responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail que les autres employeurs, étant donné le caractère privé du lieu de travail. C'est aux parties de s'accorder sur les questions qui peuvent se poser dans ce domaine.

Nicaragua. Dans la mesure où les employés de maison sont confrontés à des dangers portant souvent atteinte à leur propre vie.

Pérou. Ces concepts doivent être définis de la façon la plus claire et technique possible.

Portugal. En prenant dûment en compte les caractéristiques du travail domestique et du lieu où il se déroule.

Espagne. D'après la législation nationale espagnole, les droits en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent à l'ensemble des travailleurs. Toutefois, la loi de prévention des risques au travail ne s'applique pas aux travailleurs domestiques.

Etats-Unis. Voir la question 12 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 9.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 2. DPN APINDO (Indonésie), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Au lieu d'inclure des dispositions sur les obligations en matière de SST dans la convention, il vaudrait mieux considérer la promotion de la sécurité chez les particuliers et l'offre de services et de formation par le gouvernement sur cette question. Les employeurs de travailleurs domestiques ne sont pas, en pratique, en mesure d'assumer toutes les obligations et responsabilités en matière de SST comme les autres employeurs.

DPN APINDO (Indonésie). Voir la question 12 a).

OIE. Voir la question 12 a) concernant les commentaires sur l'expression «comme tous les autres salariés». Plutôt que d'énoncer les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, les Etats devraient promouvoir de façon générale la sécurité chez les particuliers et proposer des formations sur cette question. Le terme «sécurité» ne paraît pas adapté. Il n'est pas clair si l'on se réfère ici à la sécurité personnelle du travailleur, à la sécurité des biens ou de l'emploi.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 120.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie),

KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: I. CGT (Honduras).

Commentaires

CTA (Argentine). Le travail domestique tend à être perçu, à tort, comme une activité sûre et ne présentant aucun danger. Or il comporte des risques multiples qui augmentent avec la fatigue accumulée pendant les longues heures de travail. Le travail est répétitif: il oblige à se pencher et à lever de lourdes charges, à s'exposer à des températures extrêmes (cuisine, repassage) ou à la poussière pendant des périodes prolongées, à manipuler des objets tranchants (couteaux) ou des produits de nettoyage potentiellement toxiques. Les travailleurs domestiques migrants peuvent être spécialement exposés à ces risques du fait de leur méconnaissance des produits de nettoyage locaux et de la langue du pays. En outre, ces travailleurs peuvent difficilement exercer un contrôle sur leurs conditions de travail, les outils qu'ils utilisent, leurs horaires de travail et leur propre sécurité.

ACTU (Australie). Ce point devrait être exposé plus en détail par la recommandation.

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Comme le prévoit la législation nationale bolivienne. Mais aucun organisme public n'est légalement habilité à garantir l'application de ces dispositions.

CTC (Canada). La même protection que pour les autres travailleurs soumis à la législation nationale.

CGT (Colombie). En Colombie, il s'agit là d'une obligation de l'employeur et tous les employés de maison doivent être affiliés au système général des risques professionnels.

CMTC (Costa Rica). Les dispositions générales en matière de santé et de sécurité au travail telles que prévues par la législation nationale sont applicables aux travailleurs domestiques.

UNSTRAGUA (Guatemala). Depuis toujours, les travailleurs domestiques travaillent dans des conditions indécentes, dangereuses et inhumaines.

ICTU (Irlande). Y compris la sécurité et la protection sociale en cas d'accident du travail.

CISL (Italie). Voir la question 12 a).

FEDUSA (Afrique du Sud). Des mesures devront être prévues pour assurer également que les travailleurs puissent téléphoner en cas d'urgence et ne soient pas enfermés afin qu'ils puissent demander de l'aide en cas de menace ou de danger imminent.

UITA. Les travailleurs domestiques sont exposés en partie aux mêmes risques, en matière de santé et de sécurité, que les employés de l'hôtellerie et de la restauration et/ou les personnels soignants (brûlures, coupures, chutes, exposition à des produits chimiques, lésions attribuables au travail répétitif, allergies, stress, harcèlement sexuel, violence, etc.). Par conséquent, les conventions n^{os} 155 (et son protocole de 2002), 187 et 111 devraient aussi s'appliquer aux travailleurs domestiques.

c) *de sécurité sociale, y compris la protection de la maternité?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 58. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 4. Bahreïn, Jordanie, Malaisie, Arabie saoudite.

Autre: 5. Etat plurinational de Bolivie, République tchèque, Nouvelle-Zélande, République arabe syrienne, Yémen.

Commentaires

Argentine. Les dispositions sur la protection de la maternité doivent prévoir non seulement le maintien dans l'emploi de l'employée de maison, mais aussi le versement d'une allocation pendant le congé maternité. Le maintien dans l'emploi doit être garanti même en cas de mariage.

Australie. Voir la question 12 a).

Belgique (CNT). Voir la question 12 b).

Belgique (SPF). Voir la question 6 b).

Etat plurinational de Bolivie. Comme le prévoit la législation nationale bolivienne. Le problème est de garantir l'application de ces dispositions.

Colombie. La convention doit reconnaître comme un élément fondamental du travail décent l'accès des employés domestiques à un régime de couverture sociale intégral qui prend notamment en charge la protection de la maternité, ainsi que les congés et allocations parentales. En vertu du principe d'égalité de traitement, aucun bénéficiaire qui ne soit pas expressément prévu par le Code du travail ne devrait être accordé aux travailleurs domestiques.

Equateur. Si la protection de la maternité est essentielle, tous les autres aspects de la sécurité sociale sont aussi importants pour les travailleurs domestiques. La recommandation devrait prévoir des mécanismes spécifiques tenant compte de la situation des employés de maison qui travaillent pour plusieurs employeurs à la fois et leur garantir un accès à la sécurité sociale et ses prestations.

Grèce. Le texte devrait refléter dans sa formulation les différences nationales en ce qui concerne les catégories de travailleurs couverts par la sécurité sociale et qui ont droit à des prestations.

Guatemala (ONAM). La violation du droit à la protection de la maternité est l'un des abus les plus fréquents dont sont victimes les employées domestiques, tout comme le test de grossesse préalable à l'embauche.

Jordanie. Il faudrait mener une étude sur cette question, car de telles dispositions représenteraient une charge supplémentaire pour l'employeur, les contrats étant le plus souvent à durée déterminée.

Lettonie. Si la protection de la maternité est essentielle, tous les autres aspects de la sécurité sociale sont aussi importants pour les travailleurs domestiques. La recommandation devrait prévoir des mécanismes spécifiques tenant compte de la situation des employés de maison qui travaillent pour plusieurs employeurs à la fois et leur garantir un accès à la sécurité sociale et ses prestations. Les modèles visant à garantir le paiement régulier de salaires justes et de certaines prestations de sécurité sociale à des

travailleurs domestiques à temps partiel et occasionnels, tels que les «chèques services» développés en France et en Belgique, constituent un pas positif vers cet objectif.

Liban. En ce qui concerne la sécurité sociale des travailleurs migrants, le principe de réciprocité doit s'appliquer.

Népal. Le statut des travailleurs domestiques en matière de sécurité sociale devrait être le même que celui des autres salariés et prévoir notamment l'accès à un fonds de prévoyance sociale, à des prestations médicales, à une assurance contre les accidents, à la protection de la maternité et à des garanties financières à l'arrivée à terme du contrat.

Pays-Bas. L'instrument devrait laisser aux Etats Membres une marge d'action suffisante pour leur permettre de tenir compte de la situation singulière des employeurs particuliers, à l'heure de définir la portée et les détails de la législation en matière de sécurité sociale des travailleurs domestiques.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les employés et les travailleurs indépendants du secteur domestique peuvent avoir droit au congé parental payé en fonction de leur statut.

Nicaragua. Le plus souvent, les employées domestiques sont licenciées dès qu'elles tombent enceintes et se retrouvent alors sans aucune protection, ce qui est un acte de discrimination.

Portugal. Au Portugal, le régime général de sécurité sociale s'applique aux travailleurs domestiques, bien qu'avec certaines particularités.

Roumanie. Y compris la protection de la maternité.

Afrique du Sud. La convention doit prévoir une mise en place progressive de ces mesures. Il faut faire attention à ne pas reporter de façon excessive la charge sur l'Etat dès qu'un travailleur domestique ne contribue pas au financement du système de sécurité sociale, lorsqu'il s'agit d'un régime contributif.

Espagne. Comme le prévoit la législation nationale espagnole.

Suriname. La mise en place promet toutefois d'être compliquée, dans la mesure où la plupart des travailleurs domestiques ont plusieurs employeurs à la fois. Leur statut n'est pas toujours clair. Ils ne sont d'ailleurs pas toujours considérés comme des salariés.

République arabe syrienne. En fonction des conditions de recrutement.

Thaïlande. Conformément à la législation de chaque Etat Membre. Le congé maternité rémunéré des travailleurs domestiques devrait prendre en compte les conditions d'emploi qui peuvent varier d'un salarié à l'autre.

Etats-Unis. Voir la question 12 a).

Uruguay. La législation uruguayenne stipule que le droit du travail dans son ensemble et les dispositions en matière de sécurité sociale en particulier sont applicables aux travailleurs domestiques.

Yémen. Oui, pour la protection de la maternité, mais les droits de fin de contrat en matière de sécurité sociale sont suffisants.

Employeurs

Nombre total de réponses: 8.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 1. OIE.

Commentaires

JCC (Jordanie). Il faudrait mener d'importantes études sur l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques. Les contrats dans ce secteur étant le plus souvent à durée déterminée, cela représente une charge supplémentaire pour l'employeur.

OIE. Voir la question 12 a) (commentaires relatifs à l'usage de l'expression «comme tous les autres salariés») et la question 25.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CFTUI (Inde), CTM (Mexique).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), FS (Brésil), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), CNV et FNV (Pays-Bas), NIDWU (Népal), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), APL, FFW et TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Si la protection de la maternité est essentielle, tous les autres aspects de la sécurité sociale sont aussi importants pour les travailleurs domestiques. La recommandation devrait prévoir des mécanismes spécifiques pour tenir compte de la situation des employés de maison qui travaillent pour plusieurs employeurs à la fois et leur garantir un accès aux prestations de sécurité sociale.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), NIDWU (Népal), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Les modèles visant à garantir le paiement régulier de salaires justes et de certaines prestations de sécurité sociale à des travailleurs domestiques à temps partiel et occasionnels, tels que les «chèques services» développés en France et en Belgique, constituent un pas positif vers cet objectif.

ACTU (Australie), ASTRADOMES (Costa Rica), COSYGA et JOC (Gabon), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie). La recommandation devrait prévoir des mécanismes spécifiques tenant compte de la situation des employés de maison qui travaillent pour plusieurs employeurs à la fois et leur garantir un accès à la sécurité sociale et ses prestations.

BILS (Bangladesh). Si la protection de la maternité est essentielle, tous les autres aspects de la sécurité sociale sont aussi importants pour les travailleurs domestiques.

FENATRAD (Brésil). Y compris pour les travailleurs occasionnels.

CTC (Canada). Comme prévu pour tous les autres travailleurs à temps plein, à temps partiel et occasionnels par les législations nationales et les divers régimes juridiques des Etats fédérés de chaque pays Membre.

CUT (Colombie). Il s'agit de l'un des fondements du travail décent.

ASTRADOMES (Costa Rica). Il faudrait prendre également en compte la situation des travailleurs domestiques migrants et leur permettre de partir à la retraite dans leur pays d'origine.

CTRN (Costa Rica). Le droit à la sécurité sociale devrait être reconnu à tous les travailleurs sans exception, quel que soit leur emploi ou leur profession, comme un droit fondamental.

DEOK (Chypre). Dans la plupart des pays, le droit à la protection de la maternité n'est pas reconnu aux employées domestiques, et les femmes enceintes sont renvoyées dans leur pays par l'employeur et/ou les agences de placement.

CNUS (République dominicaine). Il faut reconnaître à toutes les employées domestiques, y compris celles qui travaillent pour plusieurs employeurs à la fois, le droit à la protection de la maternité.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). La convention devrait prévoir des mécanismes adaptés aux différentes situations auxquelles les travailleurs domestiques peuvent être confrontés, comme ceux par exemple qui travaillent à temps partiel pour plusieurs employeurs à la fois.

CFDT (France). En ce qui concerne le développement des services à la personne en France, nous sommes attentifs à améliorer la professionnalisation des salarié(e)s de ce secteur. Il est indispensable de prendre en compte le temps de travail souvent morcelé des travailleurs domestiques, afin de leur garantir une meilleure protection sociale

DGB (Allemagne). La protection de la maternité ainsi que d'autres aspects de la sécurité sociale. Il faut être particulièrement attentif à la situation des employés de maison travaillant à temps partiel pour plusieurs employeurs à la fois et prendre en considération les systèmes de «chèques services» de la France et de la Belgique.

GSEE (Grèce). Vu les conditions de travail particulières, notamment des travailleurs logés sur place ou de ceux travaillant à temps partiel pour plusieurs employeurs à la fois, et le fait que la couverture sociale des travailleurs domestiques n'est pas rétroactive en cas de travail non déclaré ou illégal, des dispositions et/ou des mécanismes spéciaux doivent être prévus pour garantir à l'ensemble des travailleurs domestiques l'accès aux prestations de la sécurité sociale et le paiement régulier des salaires, ainsi que la légalité de l'emploi.

CGT (Honduras). Les employées domestiques devraient pouvoir accoucher dans des centres médicaux certifiés et bénéficier d'aménagements d'horaires pour l'allaitement.

CFTUI (Inde). Il est difficile, d'un point de vue pratique, de mettre en place le droit à la protection de la maternité. Les employées domestiques devraient pouvoir se faire remplacer pendant leurs congés.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Y compris la possibilité d'allaitement.

CISL (Italie). Comme le prévoit la législation nationale italienne.

UIL (Italie). La protection de la maternité est un droit fondamental, si l'on considère que les coûts les plus élevés peuvent difficilement être supportés par les familles et doivent de ce fait être pris en charge par l'Etat. En Italie, le système du chèque emploi est une mesure relativement récente, dont il est encore trop tôt pour mesurer l'effet. Il est bien évident que dans un pays comme l'Italie, où le travail domestique migrant illégal est si étendu, cette mesure ne suffira pas à formaliser le travail non déclaré, ni à garantir l'égalité des droits en matière de sécurité sociale à cette catégorie de travailleurs.

CTM (Mexique). Tous les employeurs ne sont pas en mesure de garantir ce droit.

GEFONT (Népal). Il faut garantir aux travailleurs domestiques l'accès aux prestations de santé, aux indemnités en cas d'accident du travail et à la protection de la maternité.

CNV (Pays-Bas). Les modèles visant à garantir le paiement régulier de salaires justes et de certaines prestations de sécurité sociale à des travailleurs domestiques à temps partiel et occasionnels constituent un pas positif vers cet objectif.

FNV (Pays-Bas). Les modèles visant à garantir le paiement régulier de salaires justes et de certaines prestations de sécurité sociale à des travailleurs domestiques à temps partiel et occasionnels constituent un pas positif vers cet objectif.

CS (Panama). La question de la sécurité sociale est fondamentale pour les travailleurs domestiques, dans la mesure où ceux-ci sont souvent recrutés temporairement et ne bénéficient d'aucune protection. De plus, les employeurs ne paient pas leurs cotisations patronales parce que les salaires versés sont très bas.

CUT (Pérou). En matière de protection de la maternité, les travailleurs domestiques devraient avoir les mêmes droits que tous les autres salariés, conformément à la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Conformément aux normes internationales ou aux législations et pratiques nationales en vigueur dans les pays d'accueil, suivant la norme supérieure. Des prestations de paternité devraient également être prévues.

UGT-P (Portugal). Parallèlement au congé maternité, il est très important de prendre en compte d'autres questions relatives à la sécurité sociale. Les prestations de sécurité sociale doivent être garanties, même pour les travailleurs employés à temps partiel et/ou travaillant pour différents employeurs. Parmi certaines pratiques exemplaires dans ce domaine on peut citer l'exemple des «chèques services» développés en France, qui visent à garantir le paiement régulier de salaires justes et de certaines prestations de sécurité sociale.

FEDUSA (Afrique du Sud). Le travail domestique est physiquement éprouvant. De sorte qu'après avoir accouché les employées domestiques doivent récupérer avant de reprendre leur emploi.

CCOO (Espagne). En ce qui concerne la protection sociale en Espagne, les principales différences de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres catégories de travailleurs salariés sont, d'une part, l'absence de protection en cas de chômage et, d'autre part, le délai de carence pour le versement des indemnités en cas d'incapacité de travailler. En effet, les indemnités maladie en cas d'incapacité de travail ne sont versées aux travailleurs domestiques qu'à partir du vingt-neuvième jour depuis le début de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, alors que pour les autres salariés, la prise en charge se fait dès le quatrième jour si l'accident ou la maladie ne sont pas liés au travail, et dès le premier jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Cette catégorie de travailleurs n'est pas protégée par une caisse d'indemnisation des accidents du travail, de sorte qu'en cas d'incapacité du travail ils ne sont couverts que par le régime général d'assurance pour les risques non professionnels. De plus, dans le régime spécial de sécurité sociale des travailleurs domestiques, la base des cotisations ne dépassant pas le montant minimum fixé pour l'année, celles-ci ne conservent aucun lien avec l'évolution du salaire perçu. Ceci affecte les règles qui déterminent l'ensemble des prestations de sécurité sociale.

NTUF (Sri Lanka). Cela ne pose pas de problème en ce qui concerne la protection de la maternité, étant donné que les naissances sont très rares. Par contre, en ce qui concerne la sécurité sociale, la mise en place de la Caisse de prévoyance des employés (Employees' Provident Fund) ou du Fonds en fidéicomis des employés (Employees' Trust Fund) risque d'être difficile pour les raisons énoncées à la question 9 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il faut aussi garantir les congés maladie. Il faut aussi faire connaître les droits des travailleurs et les organisations qui peuvent informer et aider les travailleurs (les consulats pour les travailleurs migrants et les organisations de défense des droits des travailleurs).

Qu. 13 *La convention devrait-elle prévoir que les employeurs devraient informer les travailleurs domestiques de leurs conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne:*

- a) *le nom et l'adresse de l'employeur;*
- b) *le type de travail à exécuter;*
- c) *le taux de rémunération, son mode de calcul et la périodicité du paiement;*
- d) *la durée normale de travail;*
- e) *la durée du contrat;*
- f) *la fourniture de nourriture et de logement, le cas échéant;*
- g) *toute période d'essai, le cas échéant;*
- h) *les conditions de rapatriement, le cas échéant?*

a) *le nom et l'adresse de l'employeur*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Yémen.

Autre: 4. République tchèque, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Suisse.

Commentaires

Argentine. Ce sont des renseignements fondamentaux dont tout travailleur doit avoir connaissance.

Australie. Voir la question 12 a).

Brésil. Il importe que ces renseignements figurent dans un document public.

Chili. Le contrat doit être aussi précis que possible et comporter tous ces renseignements.

Colombie. L'indication du lieu de travail doit être claire et précise.

Egypte. Pour permettre aux travailleurs d'exercer leurs droits. L'intermédiaire devrait lui aussi conserver une copie du contrat.

El Salvador. C'est indispensable.

Guatemala (DPS). Oui.

Guatemala (UMT). Oui. Cela doit figurer dans le contrat de travail.

Guatemala (ONAM). Non, le prénom suffit car au Guatemala, pour la sécurité de l'employeur, il vaut mieux ne pas donner trop d'indications.

Jordanie. Cela donne au travailleur la possibilité de correspondre avec sa famille et lui sert de référence lorsqu'il quitte la maison.

Malaisie. C'est une protection à la fois pour les travailleurs domestiques et pour leurs employeurs.

Mexique. Ces renseignements sont primordiaux pour identifier les parties à la relation de travail et, le cas échéant, pour déposer une réclamation.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les contrats individuels doivent indiquer le nom de l'employeur concerné et le lieu de travail de l'employé.

Nicaragua. Toutes ces clauses et conditions devraient figurer dans un contrat de travail écrit.

Panama. Concernant les conditions d'emploi, il faut tout particulièrement mettre l'accent sur les femmes les plus vulnérables, par exemple celles qui sont enceintes.

Pérou. De préférence par écrit en raison de la grande quantité de renseignements.

Roumanie. Il suffit d'énoncer le principe général et d'ajouter: «conformément à la pratique et à la législation nationales».

Afrique du Sud. Cette mention est essentielle pour déterminer le domicile en cas de litige. Il faudrait que cette mesure figure parmi les dispositions non contraignantes de la convention, faute de quoi elle imposerait aux Etats Membres un fardeau malvenu au vu des détails envisagés.

Espagne. Même lorsque le contrat de travail est oral, le travailleur doit en connaître les clauses essentielles.

Suisse. Cette question ne semble avoir de sens qu'à condition de définir et de prendre en compte les intermédiaires (voir la question 6 d)) et si le travailleur est soit placé par un intermédiaire, soit employé selon des modalités analogues, mais non pas s'il est employé au domicile de l'employeur.

Tunisie. Les travailleurs domestiques devraient être informés de toutes les conditions d'emploi, lieu de travail compris, avant la signature du contrat de travail.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). La communication de renseignements écrits pourrait occasionner des difficultés, par exemple si l'employeur et l'employé ne parlent pas la même langue. Les gouvernements devraient être incités à fournir une assistance, par exemple en cas d'analphabétisme.

JCC (Jordanie). A titre de référence lorsque le travailleur quitte la maison en tant qu'adresse à laquelle ses proches peuvent lui écrire.

EFC (Sri Lanka). Bien que la communication par écrit de certains renseignements aux travailleurs domestiques mérite d'être considérée, fournir les détails en question occasionnerait trop de difficultés pratiques.

OIE. Certains de ces renseignements semblent justifiés, mais ils demandent à être discutés ponctuellement. Il n'y a pas lieu d'exiger qu'on fournisse aux travailleurs domestiques plus de renseignements qu'aux autres travailleurs. Pour ce qui est des difficultés que peut susciter un contrat de travail écrit – disparité des langues de l'employeur et de l'employé ou analphabétisme, par exemple –, il faudrait encourager les gouvernements à fournir une assistance. Les questions 13 et 38 doivent être traitées conjointement, tandis que la norme ne doit porter que sur les points fondamentaux.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NTUC (Népal), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYİS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. GEFONT (Népal).

Commentaires

CTA (Argentine). Pour permettre au travailleur d'intenter rapidement une procédure en cas de manquement au contrat de travail.

BAK (Autriche). A titre d'indication s'agissant des renseignements à communiquer, la norme pourrait reprendre l'exemple du «bon de services» en usage en Autriche (*Dienstschein*).

ONSL (Burkina Faso). L'identification de l'employeur est tout particulièrement nécessaire en cas de litige.

CGT (Colombie). C'est indispensable dans un contrat de travail.

CMTC (Costa Rica). Pour permettre au travailleur d'intenter une action en cas de manquement au contrat de travail.

COSYGA, JOC (Gabon). Pour que les dispositions administratives puissent être prises par l'assurance sociale, par exemple. De même, l'employeur doit lui aussi connaître l'adresse de l'employé.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Le contrat de travail des travailleurs domestiques doit être le même que dans tous les autres secteurs. Il doit au minimum identifier les parties et indiquer le lieu de travail, la rémunération et les conditions d'emploi (droits et obligations respectives des parties). Un exemplaire devrait en être communiqué au ministère du Travail.

CGT (Honduras). Cela permettrait au travailleur d'intenter une action en temps opportun s'il le faut.

JTUC-RENGO (Japon). Il faudrait aussi préciser les obligations des intermédiaires.

GEFONT (Népal). Cela ne doit pas figurer dans la convention, parce que le fait de rendre cette disposition contraignante pourrait avoir des conséquences néfastes pour les travailleurs.

NIDWU (Népal). Les noms et adresses des intermédiaires devraient eux aussi être mentionnés.

CS (Panama). Toutes ces conditions doivent être stipulées clairement afin de prévenir les abus. Au Panama, les travailleurs domestiques, qui pour la plupart proviennent de régions rurales et sont des autochtones, sont recrutés en marge de la loi et ils sont exploités.

CUT (Pérou). Le contrat de travail doit revêtir la forme écrite et ces renseignements doivent y figurer.

FNPR (Fédération de Russie). Ces exigences, et d'autres qui sont imposées dans la législation nationale, doivent aussi valoir pour les travailleurs domestiques et figurer dans le contrat de travail.

b) *le type de travail à exécuter*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Brésil.

Autre: 3. Colombie, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Australie. Voir la question 12 a).

Brésil. Etant donné que de nombreuses tâches pourraient être oubliées, et donc exclues, le travailleur pourrait être amené à penser qu'il n'y a pas lieu de les effectuer. C'est lors de son admission au travail que le travailleur doit être informé des tâches qui l'attendent. On pourrait envisager une période d'essai permettant aux parties de faire connaissance et de s'assurer que les conditions d'emploi satisfont l'une et l'autre.

Chili. Voir la question 13 a).

Chine. La convention devrait également prévoir que l'employeur n'a le droit de décider unilatéralement ni de multiplier les tâches ni d'en assigner de différentes ou de plus intenses. Si le travailleur domestique consent à de tels aménagements, l'employeur doit alors prévoir en conséquence des durées de repos minimales et une majoration proportionnelle de la rémunération.

Colombie. C'est aux deux parties qu'il incombe d'établir en quoi le travail consiste.

El Salvador. Pour éviter que le travailleur se voie assigner des tâches différentes.

Jordanie. Pour que le travailleur comprenne bien en quoi consistent ses obligations.

Malaisie. Voir la question 13 a).

Mozambique. Pour permettre au travailleur de refuser d'exécuter le travail aux conditions qu'imposerait l'employeur.

Népal. Les travailleurs auront pleinement conscience de leurs devoirs, cependant que les différends relatifs au type de tâche pourront se régler sur la base du contrat signé, ce qui sera bénéfique à la relation employeur-employé.

Nouvelle-Zélande. En vertu de la législation néo-zélandaise, les contrats individuels doivent décrire les tâches confiées à l'employé, et les employeurs doivent tenir une comptabilité des salaires et du temps de travail, dans laquelle sont également indiquées les tâches qu'exécute habituellement le travailleur.

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Afrique du Sud. Cela permettra de définir les tâches qui ne relèvent pas des attributions du travailleur domestique. Cette mesure devrait toutefois figurer parmi les dispositions non contraignantes de la convention (voir la question 13 a)).

Espagne. Voir la question 13 a).

Suisse. Il faut encourager l'usage de contrats de travail écrits qui précisent ce type de modalités.

Tunisie. Les types de travail indiqués en détail à la question 6 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 6. ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 1. CNI (Brésil).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). C'est aux parties de s'entendre sur cet aspect.

HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE. Il est souvent impossible de répertorier d'avance chacune des tâches à effectuer dans un ménage. La notion de travail domestique est à la fois si complexe et si insaisissable qu'elle renvoie inévitablement à des énoncés généraux.

UPS (Suisse). Il est toutefois difficile de définir le type de travail à exécuter. En revanche, on pourrait éventuellement mentionner les tâches qui doivent être exclues.

OIE. Voir la question 13 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras),

ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYIS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. GEFONT (Népal).

Autre: 1. CNT (Niger).

Commentaires

CTA (Argentine). Cela contribuerait à faire reculer les abus.

ONSL (Burkina Faso). Cela permet une évaluation et une rémunération équitables.

CUT (Colombie). Y compris le code de conduite et le cahier des charges.

COSYGA, JOC (Gabon). Cela permettrait d'éviter les malentendus lors de l'exécution du travail. On pourrait envisager un contrat type et une fiche énumérant les tâches à exécuter.

UNISITRAGUA (Guatemala). Voir la question 13 a).

CGT (Honduras). Le travailleur doit être en mesure d'évaluer son aptitude à exécuter les tâches qu'on lui confie. C'est également important pour éviter une charge de travail excessive.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 a).

CROC (Mexique). Cette liste ne devrait pas être exhaustive.

UNT (Mexique). S'agissant d'effectuer des tâches non énumérées dans la liste, le travailleur devrait donner son accord.

GEFONT (Népal). Voir la question 13 a).

CNT (Niger). Pour éviter les abus, l'employeur devrait énumérer les tâches à effectuer.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

NSZZ (Pologne). Le fait d'explicitier les conditions de travail au préalable apporte protection et clarté tant au travailleur domestique qu'à l'employeur.

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

NUDE (Trinité-et-Tobago). Les conflits en seront atténués, et peut-être même éliminés.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il devrait être exigé des employeurs qu'ils indiquent clairement les tâches à effectuer et celles qui ne doivent pas l'être, ainsi que les horaires correspondants.

PIT-CNT (Uruguay). Toutes les tâches doivent être clairement énoncées.

c) *le taux de rémunération, son mode de calcul et la périodicité du paiement*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 65. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Chine.

Autre: 3. République tchèque, Nouvelle-Zélande, République bolivarienne du Venezuela.

Commentaires

Argentine. Le taux de rémunération doit toujours être stipulé dans le contrat de travail. Les pouvoirs publics doivent fixer un salaire minimum et la convention doit déterminer les conditions qui régissent le paiement et la périodicité de celui-ci.

Australie. Voir la question 12 a).

Chili. Voir la question 13 a).

Chine. Il faut se conformer à la législation nationale et aux dispositions pertinentes des conventions internationales. Au vu du principe de non-discrimination, il n'est pas nécessaire d'édicter une réglementation particulière pour le travail domestique.

Egypte. Cela permettra aux travailleurs d'organiser leur existence.

El Salvador. D'autres mesures de protection salariale devraient également être précisées.

Guatemala (UMT, ONAM). Il faut que le contrat de travail indique clairement le montant du salaire, ainsi que la périodicité du paiement (mensuelle ou bimensuelle) et sa date. Il doit aussi indiquer si la rémunération est calculée sur une base horaire ou mensuelle ou à la tâche, et préciser si la nourriture et le logement sont compris.

Jordanie. A établir par écrit pour éviter les complications.

Malaisie. Voir la question 13 a).

Mexique. Pour permettre aux autorités compétentes de fixer le montant d'une éventuelle indemnité.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise prévoit qu'un contrat individuel stipule la rémunération ou le salaire dû à l'employé, en précisant le montant hebdomadaire versé et son mode de calcul.

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Afrique du Sud. C'est primordial en cas de différend entre les parties. Cette mesure devrait figurer dans la convention à titre de disposition non contraignante – voir à ce propos le commentaire à la question 13 a).

Espagne. La législation espagnole dispose que le salaire minimum s'applique aux travailleurs domestiques. Elle régleme en outre: les possibilités et limites en matière de paiement en nature; l'augmentation de salaire triannuelle; les primes et la périodicité du paiement (qui doit intervenir au maximum chaque mois).

Suisse. Voir la question 13 b).

République bolivarienne du Venezuela. La rémunération ne devrait pas être inférieure au salaire minimum.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 13 a).

JCC (Jordanie). Cette information doit être consignée par écrit, pour éviter tout problème.

EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 13 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 125. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CUT (Pérou), CTP (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYÍS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). D'ordinaire, le paiement en nature, c'est-à-dire la nourriture et le logement, mène à des abus qui minent les dispositions relatives au salaire minimum. Il est indispensable, d'une part, de distinguer la rémunération de la nourriture et du logement et d'autre part, d'interdire le paiement en nature. Comme indiqué dans la convention n° 95, les paiements doivent se faire à intervalles réguliers, deux fois par mois quand la rémunération est calculée sur une base horaire.

FENATRAD (Brésil). Le salaire doit être payé en numéraire et des reçus doivent être échangés par les parties.

ONSL (Burkina Faso). Cela garantit la transparence.

CGT (Colombie). Le contrat doit également indiquer si la rémunération peut se faire partiellement en nature, en précisant la valeur correspondante.

CUT (Colombie). En accord avec la législation nationale pertinente.

CMTC (Costa Rica). C'est ce qui doit figurer au minimum dans le contrat de travail.

COSYGA, JOC (Gabon). Cela doit figurer dans le contrat de travail.

UNSITRAGUA (Guatemala). Cette question doit être réglée lors de la signature du contrat de travail.

CGT (Honduras). La date de paiement doit également être indiquée.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 a).

UNT (Mexique). Ces mesures valent tout particulièrement pour les travailleurs occasionnels. Quant aux paiements, outre leur périodicité, il convient d'indiquer clairement où et comment ils se font.

GEFONT (Népal). Selon la législation nationale.

CNT (Niger). Beaucoup de travailleurs domestiques ne sont payés qu'à la tâche.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

PIT-CNT (Uruguay). Y compris les augmentations de salaire.

ZCTU (Zimbabwe). Pour ce qui est des renseignements détaillés, il faudrait que figurent également les conditions d'octroi de primes, dont les primes d'encouragement, ainsi que des prestations accessoires, sans oublier celles qui peuvent être dues en cas de grossesse ou de maladie.

d) *la durée normale de travail*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 1. Yémen.

Autre: 4. Brésil, République tchèque, Jordanie, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. Il convient d'établir un horaire de travail détaillé dans le cadre duquel les parties peuvent s'entendre sur le temps de travail en fonction de leurs besoins.

Australie. Une telle disposition devrait toutefois être en harmonie avec la législation et les pratiques nationales. Bien que l'Australie soit très favorable à la perspective que tous les employeurs jouissent d'un minimum de droits, des normes qui, chez elle, se négocient d'ordinaire au sein des entreprises pourraient lui valoir des difficultés de mise en application. Il serait préférable qu'en matière d'emploi de telles obligations détaillées figurent dans une recommandation. Voir la question 12 a).

Brésil. Au Brésil, aucune limitation du nombre de jours travaillés n'est imposée au travail domestique, bien qu'il s'agisse d'un droit fondamental garantissant au travailleur repos et loisir. En certaines circonstances, il conviendrait cependant d'autoriser les horaires souples et de prévoir des compensations sous forme de temps libre ou de rémunération supplémentaire.

Canada. L'éventualité d'horaires d'astreinte devrait être explicitée dans le contrat de travail.

Chili. Voir la question 13 a).

Chine. Compte tenu de la spécificité et de la complexité du travail domestique, il est recommandé que les parties soient autorisées à se concerter avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs concernées pour s'entendre sur les horaires de travail. Il ne serait pas judicieux de prévoir à ce propos des dispositions contraignantes.

Colombie. Les questions à expliciter sont celles du temps et des horaires de travail et des heures supplémentaires.

Egypte. La durée normale de travail doit être précisée; elle doit être raisonnable et pas trop fatigante pour le travailleur. Toute augmentation du temps de travail devrait faire l'objet d'une augmentation de la rémunération.

El Salvador. C'est important pour éviter des horaires trop longs et pour laisser au travailleur le temps de se reposer.

Guatemala (UMT, ONAM). Le temps de travail journalier devrait être de huit heures et comporter des pauses.

Jordanie. La détermination des horaires de travail normaux doit être laissée à la discrétion de chaque Etat.

Malaisie. Voir la question 13 a).

Mauritanie. En considération du caractère intermittent du travail domestique, on peut envisager de limiter à 56 heures le temps de travail hebdomadaire.

Népal. Cela réduit le risque qu'on exploite le travailleur domestique en lui imposant un travail continu. Toutefois, étant donné qu'au Népal les travailleurs domestiques à plein temps demeurent chez leur employeur toute l'année à raison de 24 heures par jour et de sept jours sur sept, une législation spéciale devrait assurer un temps de travail normal à ces travailleurs.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise prévoit que les contrats individuels indiquent à quels moments et quels jours de la semaine l'employé travaille, ainsi que les horaires quotidiens correspondants.

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Afrique du Sud. Voir la question 13 c).

Espagne. Il y a lieu de fixer des limites de temps de travail (quotidien, hebdomadaire et mensuel), cependant que le travail effectif doit être distingué du temps d'astreinte.

Suisse. Voir la question 13 b).

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 5. ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 5. CNI (Brésil), HUP (Croatie), JCC (Jordanie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). La décision doit en être laissée à chaque Etat Membre.

HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 13 a).

JCC (Jordanie). C'est à l'employeur de décider des horaires de travail, puisque c'est lui qui indique les tâches en fonction des besoins du ménage.

UPS (Suisse). Ces renseignements doivent être fournis avec ceux qui concernent les périodes de repos.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYÍS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 1. CNTG (Guinée).

Commentaires

CNTB (Burkina Faso). La journée normale de travail est de 11 heures.

ONSL (Burkina Faso). Cela permet aux services compétents d'opérer des contrôles.

CGT (Colombie). Selon la législation colombienne, dix heures par jour au maximum.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 13 c).

GSEE (Grèce). Il conviendrait d'indiquer clairement la durée des pauses et de la période de repos hebdomadaire, comme le prévoit la législation nationale.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Conformément au principe constitutionnel d'égalité devant la loi, le temps de travail journalier devrait être le même pour tous les travailleurs, à savoir huit heures.

CNTG (Guinée). Il faudrait indiquer les périodes de repos et les horaires convenus de début et de fin de la journée de travail.

CGT (Honduras). Afin d'éviter les abus de ce point de vue.

CFTUI (Inde). Elle devrait également mentionner qu'un complément de rémunération sera versé pour les heures supplémentaires.

HMS (Inde). Pas plus de huit heures.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 a).

CROC (Mexique). Cette disposition devrait être assez large pour inclure aussi bien les travailleurs domestiques qui habitent sous le toit de leur employeur que ceux qui vivent à l'extérieur.

UNT (Mexique). Sa durée légale devrait être de huit heures.

GEFONT (Népal). Voir la question 13 c).

NIDWU (Népal). Il conviendrait de mentionner également les conditions s'appliquant aux heures supplémentaires et à leur rémunération.

CNT (Niger). Certains travailleurs domestiques ne disposent pas d'une période de repos journalière et travaillent jour et nuit.

CONATO (Panama). La journée de travail devrait être de huit heures, comme pour tous les autres travailleurs.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). On doit accorder une attention toute particulière aux travailleurs qui vivent chez leur employeur et dont on attend souvent qu'ils travaillent 24 heures sur 24; et aussi au temps de travail supplémentaire non rémunéré qu'on impose souvent aux travailleurs vivant à l'extérieur.

e) *la durée du contrat*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 65. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Brésil.

Autre: 2. République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Australie. Voir la question 13 d).

Brésil. La durée du contrat devrait être fixée seulement en cas de période probatoire. Dans tout autre cas, le contrat ne devrait pas être limité dans le temps.

Chili. Voir la question 13 a).

Egypte. La durée doit être convenue entre les parties, afin de préserver la stabilité psychologique, sociale et pécuniaire du travailleur.

Guatemala (UMT, ONAM). La durée du contrat doit être d'un an renouvelable.

Mauritanie. Cela doit être précisé pour les contrats à durée déterminée. Quant aux contrats à durée indéterminée, ils doivent stipuler une période d'essai.

Maurice. Quand il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise admet le principe d'un contrat de travail de durée déterminée motivé raisonnablement et de bonne foi.

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Afrique du Sud. Voir la question 13 c).

Espagne. Une règle générale doit être établie pour les cas où les parties ne s'entendent pas.

Suisse. Voir la question 13 b). Cette indication n'est utile que pour les contrats de durée déterminée. Selon la législation suisse, la durée maximale du contrat de travail ne doit toutefois pas excéder dix ans.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 6. ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 1. CNI (Brésil).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). La réglementation de ce point devrait relever de la législation et de la pratique nationales.

HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 13 a).

JCC (Jordanie). De préférence par écrit. A son expiration, le contrat de travail doit être reconduit pour une durée conforme aux intérêts des deux parties.

UPS (Suisse). Seulement pour les contrats de durée déterminée. Quant aux autres, il faut qu'ils mentionnent les dates et modalités des congés.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada),

CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYİS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. GEFONT (Népal).

Autre: 4. UNSITRAGUA (Guatemala), CFTUI (Inde), SADSAWU (Afrique du Sud), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

CTA (Argentine). Même quand il s'agit de contrats de durée indéterminée, sauf en cas de période probatoire, les travailleurs doivent être parfaitement informés de la situation. Dans le sens de la convention n° 158, il ne devrait pas être possible de congédier sans raison un travailleur domestique.

ÖGB (Autriche). Pour les contrats à durée déterminée, la durée d'effet et la période d'essai doivent être stipulées; autrement, ce sont les dispositions relatives au délai de notification de cessation de la relation de travail qui s'appliquent.

CGT (Colombie). Il convient également de mentionner la période d'essai et d'indiquer que, comme le prévoit la législation colombienne, tout contrat, oral ou écrit, est réputé de durée indéterminée.

CMTC (Costa Rica). Même si les contrats sont souvent à durée indéterminée, cette indication devrait y figurer.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 13 c).

UNSITRAGUA (Guatemala). Le contrat de travail devrait être de durée indéterminée, tout en prévoyant une période d'essai de deux mois. Il devrait prendre fin quand une des parties enfreint le dispositif, et aussi, à condition qu'une clause le prévoie, d'entente commune. Lorsqu'un employeur résilie le contrat sans motif raisonnable, il devrait verser au travailleur concerné une indemnité comme le prévoit le Code du travail.

CFTUI (Inde). La durée du contrat est très difficile à établir, car les besoins des deux parties doivent être satisfaits.

HMS (Inde). La durée du contrat doit être décidée de commun accord des parties.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 a).

CTM (Mexique). Pour éviter que des travailleurs quittent leur travail sans préavis après avoir obtenu un prêt ou une avance.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). A échéance de douze mois, le contrat devrait être reconduit ou résilié avec un préavis d'un mois.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). A ce titre, il faudrait mentionner les conditions de résiliation du contrat de travail par l'employeur, et chacune des parties devrait être tenue de donner un préavis de deux à quatre semaines.

PIT-CNT (Uruguay). Seuls doivent être autorisés les contrats à durée indéterminée. Quant aux situations particulières justifiant d'un contrat temporaire (travail dans une résidence secondaire, par exemple), elles doivent être indiquées clairement.

f) *la fourniture de nourriture et de logement, le cas échéant*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 62. Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 3. Albanie, Pays-Bas, Afrique du Sud.

Autre: 3. Brésil, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. Le logement doit être fourni aux travailleurs qui vivent chez leur employeur et la nourriture à ceux-ci et à ceux qui sont logés à l'extérieur.

Australie. Voir la question 13 d).

Brésil. Au Brésil, la nourriture et le logement, ainsi que la mise à disposition de vêtements et d'installations sanitaires sont censés permettre une meilleure prestation de services. C'est pourquoi on ne peut les déduire de la rémunération ni les y ajouter.

Chili. Voir la question 13 a).

Colombie. Conformément aux modalités de rémunération convenues. La fourniture de la nourriture et du logement devrait constituer en partie la rémunération en nature et être conforme au pourcentage établi, avec l'accord des parties.

Egypte. Si les parties en sont convenues.

El Salvador. En tant qu'élément du contrat de travail.

Guatemala (DPS). La fourniture de la nourriture et du logement doit équivaloir à un pourcentage de la rémunération.

Guatemala (UMT, ONAM). La nourriture et le logement sont particulièrement importants pour les travailleurs domestiques migrants. Les dispositions correspondantes devraient figurer dans le contrat de travail: il faut que le logement soit décent et la nourriture suffisante.

Mauritanie. A condition que l'employé l'ait accepté et qu'il ne soit pas opéré de déduction de son salaire.

Mexique. Au Mexique, la nourriture et le logement, lorsqu'ils sont assurés par l'employeur, équivalent à 50 pour cent du salaire.

Népal. S'agissant des travailleurs domestiques à plein temps, lesquels, au Népal, demeurent l'année durant auprès de leur employeur 24 heures par jour et sept jours par semaine, l'employeur devrait être légalement tenu de leur fournir un logement personnel sûr et séparé ainsi que de la nourriture de qualité en quantité suffisante. Le coût de ces prestations ne peut être déduit de la rémunération, laquelle doit être stipulée dans le contrat de travail. Quant aux travailleurs domestiques à temps partiel, la fourniture de nourriture et de logement doit être laissée à la libre appréciation de l'employeur.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les parties peuvent convenir à leur guise de toutes clauses et conditions qui ne contreviennent pas à la loi.

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Afrique du Sud. La définition du terme «nourriture» soulève de grandes difficultés, puisque non seulement elle peut différer d'un Etat Membre à l'autre, mais aussi d'une région à l'autre au sein d'un même Etat. Toutefois, la disposition relative au logement devrait être considérée comme faisant partie des obligations contractuelles.

Espagne. Il y aurait lieu de spécifier si cela implique un paiement en nature.

Suisse. Voir la question 13 b).

Tunisie. Il est en outre nécessaire d'indiquer clairement quelles sont les retombées de ces prestations en nature sur le calcul du salaire.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 4. HUP (Croatie), JCC (Jordanie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 13 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB

(Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYIS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. GEFONT (Népal).

Autre: 4. UNSITRAGUA (Guatemala), CTM (Mexique), NTUC (Népal), CNT (Niger).

Commentaires

CTA (Argentine). Il faut assurer un logement décent et une nourriture suffisante, qui ne doivent pas être déduits de la rémunération ni considérés comme un paiement en nature.

CGT (Colombie). En outre, la valeur doit en être indiquée clairement. En Colombie, elle ne doit pas excéder 30 pour cent du salaire minimum.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 13 c).

GSEE (Grèce). La convention devrait indiquer expressément que la nourriture et le logement doivent être assurés aux travailleurs domestiques qui vivent sous le toit de leur employeur.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Il faut préciser que la nourriture et le logement ne font pas partie de la rémunération, mais qu'ils sont dus au travailleur, sauf accord contraire des parties.

CGT (Honduras). Il ne doit exister aucune discrimination par rapport à la qualité des repas.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 a).

CTM (Mexique). Il faut indiquer clairement quels repas sont compris.

NIDWU (Népal). Les aliments doivent être nourrissants et de bonne qualité, cependant que le logement doit être sûr et séparé pour ménager au travailleur une vie privée.

NTUC (Népal). A indiquer au préalable.

CNV (Pays-Bas). Le coût de la nourriture et du logement doit être inclus.

CNT (Niger). Au Niger, la plupart des travailleurs domestiques sont des saisonniers qui, durant la période de leur emploi, vivent dans le ménage de l'employeur, duquel ils reçoivent nourriture et logement.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). La nourriture ne doit pas être faite de restes ou d'aliments passés. Le travailleur doit également avoir la possibilité de recevoir du numéraire pour acheter lui-même ses aliments.

CSTT (Togo). Cela pourrait toutefois être facultatif.

g) toute période d'essai, le cas échéant

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 62. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Mauritanie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 5. Brésil, République tchèque, Mexique, Népal, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. La période d'essai ne doit pas excéder trois mois.

Australie. Voir la question 13 d).

Brésil. La période d'essai est importante en ce qu'elle permet d'évaluer les compétences du travailleur et sa conduite personnelle.

Chili. Voir la question 13 a).

Chine. La convention devrait disposer que l'employeur et le travailleur domestique peuvent à leur gré opter pour un essai et en préciser la durée, étant entendu que celle-ci ne contrevient pas aux dispositions nationales correspondantes.

Equateur. Voir les questions 13 a) à g). Le contrat de travail doit revêtir la forme écrite, et tous les termes et conditions de l'accord doivent y figurer.

El Salvador. Il est important de fixer à ce propos une limite légale.

Guatemala (UMT, ONAM). Cela est important pour les deux parties.

Jordanie. La période d'essai ne doit pas excéder trois mois.

Lettonie. Il y a lieu de se montrer attentif aux conditions de résiliation du contrat de travail, surtout pour les travailleurs domestiques qui vivent chez leur employeur. La recommandation traite de ce sujet (à la question 52), mais les principes correspondants devraient être affirmés dans la convention pour éviter les abus.

Népal. Le principe de la période d'essai valant déjà au Népal pour le secteur structuré, il devrait en être de même pour le travail domestique.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la période d'essai et sa durée sont l'affaire des parties.

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Portugal. La période d'essai revêt une importance particulière dans le cas du travail domestique, et sa durée doit être fixée par la législation nationale.

Afrique du Sud. Les litiges concernant les modalités et conditions de la période d'essai sont très fréquents. Ce qui a trait à la période d'essai devrait figurer dans la convention en tant que disposition non contraignante – voir le commentaire à la question 13 a).

Espagne. En Espagne, on considère que la relation de travail est assujettie à une période d'essai de 15 jours.

Suisse. Voir la question 13 b).

République arabe syrienne. La durée de la période d'essai doit être de trois mois.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 13 a).

JCC (Jordanie). La durée de la période d'essai doit être de trois mois, à condition qu'elle n'entre pas dans le calcul de la durée d'effet du contrat.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 117. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYİS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 6. KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), GEFONT (Népal), NTUF (Sri Lanka), PIT-CNT (Uruguay).

Autre: 2. UNSITRAGUA (Guatemala), NTUC (Népal).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CNV et FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), CCOO et UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TOLEYİS et TÜRK-İŞ (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Il y a lieu de se montrer attentif aux conditions de résiliation du contrat de travail, surtout pour les travailleurs domestiques vivant chez leur employeur. Cette question devrait être traitée dans la recommandation (voir la question 52), mais les principes qui la régissent devraient être énoncés dans la convention pour éviter les abus.

CTA (Argentine). Le travailleur devrait aussi être informé de son droit à être dûment déclaré pendant la période d'essai également, et à partir du premier jour de la relation de travail.

BILS (Bangladesh). Il y a lieu de se montrer attentif aux conditions de résiliation du contrat de travail, surtout pour les travailleurs domestiques vivant chez leur employeur.

FENATRAD (Brésil). Selon la loi brésilienne, la période d'essai doit être inscrite dans le livret de travail et les droits des travailleurs sont garantis dès le début de la période d'essai.

CNTB (Burkina Faso). La période d'essai doit être de 15 jours.

CMTC (Costa Rica). Voir la question 13 *e*).

CTRN (Costa Rica). Il y a lieu de se montrer attentif aux conditions de résiliation du contrat de travail, car les travailleurs sont souvent congédiés au bout de trois mois de manière que leur employeur n'ait pas à les affilier à la sécurité sociale, puis réengagés à titre temporaire.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 13 *c*).

DGB (Allemagne). Il faut se montrer tout particulièrement attentif à la protection contre le congédiement, surtout pour les travailleurs domestiques qui vivent sous le toit de leur employeur. La recommandation devrait traiter ce point plus en détail (voir la question 52).

GSEE (Grèce). La période d'essai doit être courte, dans le dessein de protéger les travailleurs contre les pratiques abusives. Il est possible d'évaluer le travail domestique en peu de temps.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Cela est conforme aux dispositions de la plupart des législations nationales. Idéalement, la période d'essai devrait être de deux mois.

CGT (Honduras). Pour permettre aux parties de se connaître.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Cela n'est pas nécessaire.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 *a*). Les «conditions de la cessation de la relation de travail» requièrent une attention particulière, surtout pour les travailleurs domestiques qui habitent chez leur employeur. Cette question est traitée dans la recommandation (voir la question 52), mais le principe devrait figurer dans la convention.

CTM (Mexique). Pour autant qu'il n'en résulte pas des frais pour l'employeur. Quatre jours suffisent.

UNT (Mexique). La période d'essai stipulée au contrat ne doit pas excéder 15 jours et elle doit être rémunérée.

NIDWU (Népal). Il faut se montrer attentif aux conditions de la cessation de la relation de travail, en particulier pour les travailleurs domestiques qui vivent sous le toit de leur employeur.

NTUC (Népal). Cela dépend du type de travail. La période d'essai doit être indiquée en cas de contrat de travail de durée indéterminée.

CONATO (Panama). Une période d'un mois serait envisageable.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). La période d'essai devrait être d'un mois au moins, car l'employeur et l'employé doivent apprendre à travailler ensemble.

NTUF (Sri Lanka). Une telle disposition est inutile.

CSTT (Togo). La période d'essai permet d'évaluer les compétences des travailleurs et de donner à ceux-ci la possibilité de se faire une idée des conditions d'emploi.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). La période d'essai équivaut à une période de vulnérabilité accrue à l'exploitation du travailleur; il doit être dit clairement qu'elle n'a pas lieu d'être.

PIT-CNT (Uruguay). Pour le travail domestique, il ne doit pas y avoir de période d'essai.

h) les conditions de rapatriement, le cas échéant?

Gouvernements

Nombre total de réponses: 65.

Oui: 57. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Thaïlande, Tunisie, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Equateur.

Autre: 7. Brésil, République tchèque, Népal, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Espagne.

Commentaires

Albanie. L'employeur devrait être responsable du rapatriement, sauf si le contrat de travail est résilié immédiatement.

Australie. Voir la question 13 d).

Belgique. Le rapatriement ne devrait concerner que le travailleur domestique qui a accompagné l'employeur à l'étranger ou que l'employeur a fait venir de l'étranger.

Brésil. Si le recrutement d'un travailleur domestique entraîne le déplacement de celui-ci depuis un autre lieu, c'est à l'employeur que devrait incomber la charge du voyage de retour du travailleur chez lui.

Chili. Voir la question 13 a).

Chine. La convention devrait également disposer que l'employeur est tenu de démontrer la légitimité et la raison du rapatriement ainsi que d'en informer préalablement les travailleurs domestiques.

Colombie. Selon la législation nationale et internationale lorsqu'il s'agit de traite des personnes. La convention devrait traiter de ce point séparément.

Croatie. Il faudrait aussi que l'employeur fournisse au travailleur domestique des renseignements relatifs aux congés payés et à l'assurance-maladie.

El Salvador. Cela est nécessaire pour la sécurité de l'emploi du travailleur domestique migrant.

Finlande. Pour autant que les conditions du rapatriement soient convenues entre les parties dans le respect de la législation et de la pratique nationales.

Jordanie. A condition que le contrat de travail soit conclu pour une durée d'au moins deux ans.

Lettonie. Le rapatriement ne devrait rien coûter au travailleur. Voir la question 28.

Malaisie. Il faut se montrer attentif aux conditions de cessation de la relation de travail, surtout pour ce qui est des travailleurs domestiques habitant chez leur employeur. Les principes fondamentaux devraient figurer dans la convention afin d'éviter les abus.

Népal. Les travailleurs qui ne donnent pas satisfaction à l'issue de la période d'essai, tout comme ceux qui sont congédiés ou dont le contrat arrive à échéance, doivent être rapatriés sans avoir à en supporter les frais.

Pays-Bas. Cela vaut pour le travail déclaré. Aux Pays-Bas, les travailleurs en situation irrégulière sont expulsés, généralement aux frais de la collectivité. Voir les questions 28 et 56 a).

Nouvelle-Zélande. D'ordinaire, les migrants ne viennent pas en Nouvelle-Zélande pour accomplir du travail domestique, domaine où les qualifications ne manquent pas. La législation exige que les migrants temporaires en situation irrégulière quittent le pays (à leurs frais).

Nicaragua. Voir la question 13 a).

Panama. Voir la question 13 a).

Pérou. Voir la question 13 a).

Pologne. «Oui» pour ce qui est des conditions s'appliquant à un individu et «non» pour les conditions d'application générale, telles que stipulées par exemple dans l'accord passé entre le pays d'origine et le pays d'accueil.

Portugal. Les employeurs ne devraient pas avoir l'obligation de prendre en charge les frais de rapatriement des travailleurs domestiques migrants, car réglementation des migrations et obligations contractuelles sont des choses différentes. Toutefois, certaines situations justifient un traitement particulier.

Slovénie. Pour les ressortissants de pays tiers, il faut se conformer à la directive 2008/115/CE du Parlement européen et du Conseil, relative aux normes et procédures communes applicables dans les Etats membres au retour des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier. Pour ce qui est des ressortissants des pays de l'Union, ce sont les dispositions de la directive 2004/38/CE relative au droit des citoyens de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres, qui s'appliquent au rapatriement.

Afrique du Sud. Si le rapatriement d'un travailleur domestique étranger s'impose, les conditions doivent en être précisées et être conformes à la législation, à la politique et à la pratique nationales. Ce point devrait figurer dans la convention en tant que disposition non contraignante – voir la question 13 a).

Espagne. Cette question relève des pouvoirs publics.

Suisse. Voir la question 13 b). La question du rapatriement est délicate. Il importe que l'employeur qui fait venir un travailleur migrant dans un pays contribue aux frais de son rapatriement. Néanmoins, un employeur n'est pas en mesure de contraindre son ancien employé, qui désire avoir une activité lucrative dans le pays d'accueil, à regagner son pays d'origine. La question du rapatriement revêt souvent plus d'importance pour l'Etat sur le territoire duquel se trouve le travailleur (politique migratoire) que pour l'employeur.

Employeurs

Nombre total de réponses: 9.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 2. EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Ce serait utile aux deux parties en cas de différend.

EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 13 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYİS (Turquie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. GEFONT (Népal), PIT-CNT (Uruguay).

Autre: 3. ÖGB (Autriche), CTM (Mexique), CTGP (Portugal).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), LO (Norvège), CUT-A (Paraguay), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TOLEYİS et TÜRK-İŞ (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Le rapatriement ne doit rien coûter au travailleur. Voir la question 28.

CTA (Argentine). Il importe toutefois que le travailleur ne soit pas privé de son statut de résident parce qu'il perd son emploi, et cela conformément à la convention n° 143.

ACTU (Australie). Le rapatriement ne doit rien coûter au travailleur.

BAK (Autriche). Il faut assurer que le titre de séjour des migrants leur permette de revendiquer leurs droits du travail auprès des tribunaux. Il faudrait également que les dispositions qui limitent les délais d'introduction d'une action en justice soient aménagées de manière à permettre une action ultérieure.

ÖGB (Autriche). Dans la version allemande du texte, le terme *Heimschaffung* (rapatriement) doit être remplacé par *Heimreise*. A des fins d'organisation, on pourrait faire en sorte que l'employeur dépose les fonds correspondant aux frais de rapatriement (par exemple auprès d'un organisme public) avant l'entrée en service de l'employé. Ces fonds pourraient être restitués à l'employeur s'il n'y a pas rapatriement.

FENATRAD (Brésil). Ces conditions devraient figurer dans le contrat ou le livret de travail et les frais correspondants devraient être à la charge de l'employeur en cas d'immigration aussi bien que d'émigration.

ONSL (Burkina Faso). Le rapatriement ne doit rien coûter au travailleur.

CGT (Colombie). Cette obligation incombe à l'Etat. En aucune circonstance un travailleur migrant ne devrait supporter les frais de son rapatriement.

CMTC (Costa Rica). Voir la question 13 e).

CTRN (Costa Rica). Le travailleur ne doit en aucun cas en supporter les frais.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 13 c).

DGB (Allemagne). Mais sans qu'il en coûte quoi que ce soit au travailleur domestique (voir la question 26).

UNSTRAGUA (Guatemala). Cela garantirait que le rapatriement n'est pas motivé par de la xénophobie ou par la volonté de se soustraire aux obligations en matière de travail.

CNTG (Guinée). Ces conditions doivent être définies au préalable.

CGT (Honduras). Lorsqu'il est mis fin licitement au contrat de travail, les frais de rapatriement doivent être à la charge de l'employeur.

CGIL (Italie). Il conviendrait d'insister sur le fait que le rapatriement n'est pas systématique dès lors que la relation de travail est interrompue ou qu'il y est mis fin.

CISL (Italie). Le travailleur doit être libre de regagner son pays en tout temps, à son gré. En cas de rapatriement en dehors de la période de congé annuel, aucune indemnité particulière ne doit lui être accordée.

JTUC-RENGO (Japon). Voir la question 13 a).

SEKRIMA (Madagascar). Cela est particulièrement important pour les travailleurs domestiques migrants.

CTM (Mexique). Il s'agit d'un point délicat qui mérite une réflexion poussée dans le souci d'empêcher la traite.

UNT (Mexique). Les frais qui en découlent devraient être supportés par l'employeur ou par l'intermédiaire (et non par le travailleur ni par l'Etat).

NIDWU (Népal). Le rapatriement ne doit rien coûter au travailleur.

CNV (Pays-Bas). La question des frais de rapatriement doit être incluse.

CS (Panama). Voir la question 13 a).

CUT (Pérou). Voir la question 13 a).

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le contrat doit être écrit et rédigé dans une langue que le travailleur domestique comprend; en outre, le travailleur doit disposer du temps nécessaire pour l'examiner et demander des informations et des conseils avant de le signer. Il doit être signé avant que le travailleur domestique se mette en route pour le lieu de travail. Il faut que figurent dans le contrat de travail des renseignements complets sur l'adresse du travailleur domestique et sur celle de l'employeur, ainsi que des clauses relatives au complément de rémunération pour les qualifications spéciales, aux indemnités et garanties accordées aux travailleurs domestiques en cas de déménagement de l'employeur; et qu'y soient mentionnées les conditions de résiliation immédiate, dont indication de juste motif, y compris en cas d'abus ou de danger de mort imminent pour le travailleur, ou encore de préjudice imminent, et aussi le droit légal à des prestations (paiement des heures supplémentaires, versement d'un treizième mois, cotisations de l'employeur à l'assurance-maladie et au régime de sécurité sociale), comme l'impose la législation nationale ou la convention, en accordant au travailleur le bénéfice des dispositions qui lui sont le plus

favorables. Doit également être mentionnée l'obligation faite à l'employeur de déclarer le travailleur domestique auprès des autorités compétentes, d'informer régulièrement celles-ci de la situation du travailleur domestique et de s'engager à ne pas entraver l'accès des travailleurs aux moyens de communication.

CGTP-IN (Portugal). Les conditions de rapatriement doivent être indiquées non seulement oralement, mais aussi par écrit.

UGT-P (Portugal). Les conditions de rapatriement ne doivent entraîner aucun préjudice pour le travailleur.

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 13 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Le rapatriement ne doit rien coûter au travailleur.

NTUF (Sri Lanka). Pour les travailleurs migrants.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les travailleurs doivent pouvoir choisir d'être rapatriés ou non. Il ne faut pas que les employeurs aient le pouvoir d'expulser des travailleurs et, par ailleurs, il faut que ce soit eux qui assument les frais de rapatriement. Il doit être fait interdiction aux employeurs d'exiger des travailleurs qu'ils leur remettent leur passeport ou tout autre titre de voyage.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Cette question mérite une analyse approfondie, étant donné que la décision d'être rapatrié ou non revient au travailleur.

Qu. 14 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient protégés contre toutes les formes d'abus et de harcèlement, y compris d'ordre physique, verbal, sexuel et mental?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 2. République tchèque et Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. C'est capital parce que le milieu où travaillent les domestique fait qu'ils sont plus exposés que tous les autres travailleurs à des abus et au harcèlement.

Belgique. C'est d'autant plus important que des jeunes travailleurs (le plus souvent des filles) sont victimes de mauvais traitements et de harcèlement. Les travailleurs migrants sont d'autant plus exposés qu'ils sont étrangers et logés au domicile de l'employeur.

Brésil. Par respect de la dignité humaine et pour promouvoir le travail décent.

Chili. Il faudrait mettre l'accent sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail, qui constituent des formes de violence inacceptables.

Chine. L'instrument devrait comporter des dispositions sur le harcèlement sexuel et son interdiction, et sur les mesures punitives. Les domestiques travaillant en milieu clos et privé, et du fait qu'ils sont

relativement peu éduqués, manquent de connaissances et de compétences pour se protéger eux-mêmes et sont plus exposés que d'autres travailleurs au harcèlement sexuel.

Colombie. Procéder comme pour les autres formes de travail qui présentent les mêmes risques, sans faire de distinction pour les travailleurs domestiques. Tout le monde, sans exclusion, a droit à un travail décent.

Costa Rica. La convention devrait également dire que les lois des Etats Membres devraient encadrer ces aspects étant donné que les travailleurs domestiques sont victimes de harcèlement sexuel et moral dans la plupart des pays d'Amérique latine.

Croatie. La législation nationale devrait le prévoir.

Guatemala (UMT). Il serait bon de renforcer ces principes pour rendre les actes de harcèlement sexuel plus visibles.

Guatemala (UMT, ONAM). Il est important de vérifier si la loi est respectée et d'encourager les victimes à porter plainte.

Malaisie. Les travailleurs domestiques sont particulièrement vulnérables à cet égard.

Mexique. Il conviendrait que l'instrument comporte des dispositions sur la prévention, l'aide aux victimes et la sanction des actes de harcèlement sexuel.

Népal. De telles mesures pourraient inclure l'enregistrement des travailleurs domestiques auprès des autorités locales pour qu'elles puissent vérifier leurs conditions de vie et de travail, et prévoir des mécanismes pour que les travailleurs domestiques maltraités puissent porter plainte et accéder gratuitement à des services juridiques en cas de litige.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise prévoit des droits et des mécanismes précis pour les travailleurs qui sont l'objet de harcèlement racial et sexuel.

Nicaragua. Les recherches menées aux niveaux national et international montrent bien que ces travailleurs sont victimes d'abus d'ordre sexuel, physique, verbal et psychologique.

Panama. La convention devrait aussi traiter des atteintes aux biens.

Pologne. Les travailleurs devraient être protégés par les règles juridiques d'application courante ainsi que par des mesures de prévention et d'assistance.

Espagne. Il conviendrait d'ajouter une disposition se rapportant spécialement à cette question compte tenu des particularités du travail domestique.

Suisse. Mais si les mandats décident de déclarer applicables les instruments existants de l'OIT (voir la question 3), on peut se demander si une disposition spécifique est nécessaire et apporterait une plus grande protection.

Tunisie. A cause des conditions de promiscuité particulières qui caractérisent le travail domestique.

Employeurs

Nombre total de réponses: 9.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 2. HUP (Croatie), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). La formulation manque de clarté et mérite d'être précisée (par exemple, qu'entend-on par «toutes les formes»?).

UPS (Suisse). Son application est complexe.

OIE. La protection contre la violence, les actes d'intimidation et les menaces est une question importante quelle que soit la forme d'emploi. Les employeurs n'acceptent pas les termes «abus» et «harcèlement». Il faudrait supprimer les mots «toutes les formes» et «y compris». On ne voit pas en quoi ils donnent plus de sens à une norme. Des concepts clairement définis sont préférables à une liste ouverte. Les notions de droit national et de pratiques locales ne doivent pas être écartées. On ne dit pas si le «harcèlement verbal» qui ne relève pas d'une discrimination est passible de poursuites au niveau national. L'instrument pourrait fournir des indications sur les «mesures» qui pourraient être prises par les Etats ayant ratifié la convention. Le texte pourrait prévoir l'instauration de mécanismes et de services pour le dépôt des plaintes, des points de contact et des centres de conseil bien pensés, ainsi que la promotion de bonnes pratiques et, là où les services nécessaires existent déjà, la promotion de la protection publique des travailleurs domestiques.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 1. CGT (Honduras).

Commentaires

CTA (Argentine). Surtout dans le cas des travailleurs qui vivent sur place, parce qu'ils sont plus exposés aux abus.

ONSL (Burkina Faso). Les travailleurs domestiques sont exposés à toutes formes de harcèlement.

CGT (Colombie). Comme pour les autres travailleurs.

CMTC (Costa Rica). Cette disposition devrait être incluse dans le contrat de travail.

CTRN (Costa Rica). Inclure les comportements xénophobes à l'encontre des travailleurs migrants.

DEOK (Chypre). Souvent, les domestiques de sexe féminin sont victimes de formes de harcèlement différentes et nécessitent une protection.

CFDT (France). Voir la question 24.

DGB (Allemagne). Dans ces situations, les travailleurs domestiques devraient avoir le droit de démissionner sans préavis et sans contrepartie financière (sans pénalité contractuelle lorsqu'ils ne respectent pas le délai de préavis).

UNISITRAGUA (Guatemala). C'est, pour les travailleurs domestiques, une des formes d'abus les plus fréquentes, qui est occultée à cause de conditions de travail proches de l'esclavage et à cause du machisme généralisé. Lorsqu'un domestique est licencié pour avoir déposé plainte à la suite d'actes de ce type, une indemnité devrait lui être versée. L'inspection du travail devra faire le nécessaire pour empêcher ce genre d'actes.

CGT (Honduras). Il conviendrait de créer des organes publics pour préserver les droits des travailleurs domestiques migrants.

CFTUI (Inde). La plupart des travailleurs domestiques, notamment les femmes, sont l'objet d'abus de ce genre.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Parce que le lieu de travail des domestiques reste à l'abri des regards.

UIL (Italie). Cependant, étant donné que, dans certains pays comme l'Italie, la loi comporte des dispositions très précises contre ces formes graves d'abus, il serait peut-être bon de non seulement rappeler ces principes mais aussi de durcir les sanctions face à de tels actes.

JTUC-RENGO (Japon). La possibilité devrait être donnée aux victimes de harcèlement de demander réparation.

SEKRIMA (Madagascar). Cela est nécessaire parce que les travailleurs domestiques ont un statut inférieur car ils ne jouissent d'aucune considération et ne sont pas rémunérés comme des travailleurs ordinaires. Cette situation d'infériorité favorise les mauvais traitements et les actes d'intimidation.

CTM (Mexique). Cette disposition devrait également protéger l'employeur (car il arrive que l'employeur soit une femme et le domestique un homme).

UNT (Mexique). Surtout pour les travailleurs domestiques du sexe féminin.

FNV (Pays-Bas). Comme les travailleurs domestiques sont très exposés à ces formes d'abus, il est très important de prendre des mesures spéciales pour les protéger.

CNT (Niger). Ce genre d'abus fait partie de la vie quotidienne des travailleurs domestiques du Niger.

CONATO (Panama). Tout être humain a sa dignité, qui doit être respectée.

CS (Panama). Parce que les travailleurs domestiques sont peu instruits et souffrent de ces abus.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il faudrait souligner que la confiscation des documents et effets personnels et la restriction de la communication avec l'extérieur sont des formes d'abus prohibées.

FEDUSA (Afrique du Sud). L'enfermement illégal fait aussi partie des abus.

NTUF (Sri Lanka). C'est absolument nécessaire, car les travailleurs migrants – surtout les femmes – sont très souvent victimes de harcèlement.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Il faudrait promulguer des lois à l'échelle nationale et mettre en place des mécanismes de surveillance et de répression.

UGTT (Tunisie). Les abus devraient être passibles de sanctions pénales.

UITA. Dans les cas d'abus évoqués dans la question, la convention devrait donner au travailleur domestique la possibilité de mettre fin à son contrat d'une façon unilatérale et immédiate, sans qu'il soit tenu de remplir les conditions stipulées dans le contrat, tout en contraignant l'employeur à assumer les obligations qui sont les siennes aux termes du contrat et à respecter, le cas échéant, la législation nationale et les conventions collectives.

Qu. 15 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la protection du régime de salaire minimum, là où il existe?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 59. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 4. Bahreïn, Jordanie, Mozambique, Emirats arabes unis.

Autre: 3. Chine, République tchèque et Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. Le salaire minimum doit être fixé en fonction de la catégorie de travailleurs domestiques et de l'horaire de travail.

Australie. Voir la question 12 a).

Etat plurinational de Bolivie. En pratique, toutefois, le versement d'un salaire minimum dépend des particularités du foyer dans lequel le travailleur exerce.

Brésil. C'est le minimum que l'on puisse faire pour que les travailleurs domestiques et les autres travailleurs soient sur un pied d'égalité.

Chine. La situation et le travail effectué par les domestiques varient d'une famille à l'autre. Il est difficile d'instaurer des normes claires et détaillées en matière de salaire minimum.

Equateur. L'objectif devrait être l'uniformisation du salaire minimum des travailleurs domestiques et du salaire minimum général, s'il en existe un. Dans les pays où le salaire minimum est établi par profession, il conviendrait de prendre des mesures spéciales pour s'assurer que les compétences et les responsabilités associées au travail domestique, ainsi que les conditions dans lesquelles elles s'exercent, sont déterminées sans préjugé sexiste, compte tenu du fait que le travail domestique est souvent sous-évalué.

Finlande. Il serait bon d'admettre que le salaire minimum est fixé selon un mécanisme établi au niveau national. Une législation en bonne et due forme sur le salaire minimum ne devrait pas être exigée comme condition préalable à la ratification.

Grèce. Néanmoins, les conditions particulières que connaissent les travailleurs habitant sur place sont incompatibles avec l'application d'un salaire minimum. Par conséquent, en Grèce, les salaires de ces travailleurs sont convenus entre les parties. En cas de désaccord, c'est le salaire standard qui s'applique.

Guatemala (DPS). Il faudrait toutefois réfléchir à la part que représentent la nourriture et le logement.

Guatemala (UMT). Une commission mixte devrait fixer le salaire minimum en tenant compte de la situation économique des travailleurs domestiques.

Jordanie. A laisser à l'appréciation de chaque Etat.

Lettonie. L'objectif devrait être l'uniformisation du salaire minimum des travailleurs domestiques et du salaire minimum général, s'il en existe un. Dans les pays où le salaire minimum est établi par profession, il conviendrait de prendre des mesures spéciales pour s'assurer que les compétences et les responsabilités associées au travail domestique, ainsi que les conditions dans lesquelles elles s'exercent, sont déterminées sans préjugé sexiste, compte tenu du fait que le travail domestique est souvent sous-évalué.

Liban. A condition que le salaire minimum tienne compte d'avantages en nature comme la nourriture, l'hébergement et les soins médicaux.

Malaisie. Les travailleurs domestiques sont généralement sous-payés.

Monténégro. Les travailleurs domestiques sont sous-payés par rapport à d'autres branches d'activité, et sont exclus du champ d'application du droit du travail, y compris des dispositions relatives au salaire minimum.

Mozambique. Il peut arriver que l'employeur lui-même ne touche pas le salaire minimum. Dans ce cas, il ne pourra pas accorder le salaire minimum au travailleur, à moins qu'il existe un salaire minimum pour les domestiques.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les travailleurs domestiques de plus de 16 ans embauchés par l'intermédiaire d'un tiers peuvent prétendre à la qualification d'«employé de maison» et donc avoir droit au salaire minimum. Les domestiques engagés à titre de véritables travailleurs indépendants sont libres de négocier leur rémunération.

Nicaragua. Au Nicaragua, le salaire minimum vaut pour les travailleurs domestiques. L'inclure à la convention en renforcerait l'application.

Oman. Il faudrait tenir compte du niveau de vie de chaque pays.

Pérou. Il conviendrait de fixer un salaire minimum normalisé pour les travailleurs domestiques sur la base d'une analyse des salaires types établis par les différents Membres.

Pologne. A condition que les tâches des travailleurs soient encadrées par une relation de travail.

Portugal. Au Portugal, le salaire minimum général vaut pour le travail domestique.

Afrique du Sud. Il faudrait fixer un délai aux Membres pour la mise en place de cette protection du régime du salaire minimum.

Espagne. En Espagne, le régime du salaire minimum s'applique explicitement aux travailleurs domestiques. Les Etats Membres devraient garantir un salaire minimum aux travailleurs domestiques et instaurer des mécanismes pour qu'il soit effectivement respecté, comme la possibilité de saisir l'inspection du travail et les tribunaux compétents.

Suisse. Il convient de souligner que chaque pays suit une politique qui lui est propre en matière de salaire minimum.

République arabe syrienne. En fonction du salaire minimum applicable dans le pays concerné.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 4. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama).

Non: 4. HUP (Croatie), BDA (Allemagne), JCC (Jordanie), EFC (Sri Lanka).

Autre: 3. NHO (Norvège), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). En règle générale, les employeurs ne peuvent souscrire à l'idée d'inclure le principe d'un salaire minimum dans une norme internationale du travail. On est ici devant une forme de travail particulière et, donc, les critères utilisés pour fixer un salaire minimum sont différents. Certains pays ont été en mesure de fixer un salaire minimum pour les travailleurs domestiques.

HUP (Croatie). Le principe du salaire minimum ne peut être étendu au travail domestique à cause, entre autres choses, de la nature particulière qui est la sienne et des spécificités du temps de travail, de la difficulté que l'on a à mesurer, définir et mettre en œuvre les heures de travail, et de la pratique généralisée consistant à fournir le gîte et le couvert aux travailleurs.

BDA (Allemagne). L'obligation du salaire minimum ne devrait être incluse à aucune norme. Le travail domestique constitue une forme d'emploi spéciale qui diffère radicalement des formes d'emploi pour lesquelles un salaire minimum est fixé. En outre, l'instauration d'un salaire minimum peut avoir des effets négatifs sur le marché du travail, en plus de contribuer à accroître le taux de chômage et à développer l'économie souterraine. Par ailleurs, les effets de l'instauration d'un salaire minimum dans le secteur du travail domestique n'ont pas été suffisamment étudiés. De plus, l'imposition d'un salaire minimum pourrait se révéler une entrave importante à la ratification de la convention dans les pays dépourvus d'un système de salaire minimum.

BDA (Allemagne). On ne voit pas vraiment quel problème justifierait l'extension de la règle du salaire minimum au niveau national. Et il resterait à voir à quel niveau elle s'appliquerait dans les pays où existent plusieurs salaires minimums. D'autre part, il est difficile de définir et mettre en œuvre le salaire minimum et la durée du travail type pour les domestiques à cause des particularités de l'aménagement de leur temps de travail (voir la question 20).

JCC (Jordanie). La situation des Etats, leurs intérêts et leurs décisions souveraines varient en ce qui concerne le salaire minimum.

NHO (Norvège). Le principe général voulant que le régime du salaire minimum s'applique au travail domestique n'est pas accepté.

EFC (Sri Lanka). L'obligation du salaire minimum ne devrait être incluse à aucune norme car le travail domestique constitue une forme d'emploi spéciale qui diffère radicalement des formes d'emploi pour lesquelles un salaire minimum est fixé.

UPS (Suisse). Cette question demande une réglementation au niveau national. La mise en place d'un salaire minimum, dont une partie peut prendre la forme du gîte et du couvert, risque d'être compliquée.

OIE. On ne voit pas vraiment quel problème justifierait l'extension de la règle du salaire minimum au niveau national. Et il resterait à voir à quel niveau elle s'appliquerait dans les pays où existent plusieurs salaires minimums. D'autre part, il est difficile de définir et mettre en œuvre le salaire minimum et la durée du travail type pour les domestiques à cause des particularités de l'aménagement de leur temps de travail (voir la question 20). Le principe général voulant que le régime du salaire minimum s'applique au travail domestique n'est pas accepté parce que les critères retenus pour établir le salaire minimum ne tiennent pas compte de la spécificité du travail domestique et excluent parfois les travailleurs domestiques. Il importe de maintenir la possibilité d'effectuer des retenues au titre du gîte et du couvert (voir la question 44) pour garantir l'égalité de traitement avec les travailleurs qui n'habitent pas sur place et qui doivent eux aussi payer leur logement. Plus fondamentalement, le logement et la nourriture entrent fréquemment en ligne de compte dans la rémunération globale, ce qui rend impossible une comparaison avec le salaire minimum général (ce dernier est fixé principalement en fonction du coût du logement et de la nourriture en général, par exemple sur la base du prix des loyers). Il pourrait être opportun de fixer un salaire minimum spécial en tenant compte des particularités du travail domestique et de l'utilité, pour la société, d'emplois domestiques accessibles et d'un coût abordable.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL

(Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: I. CTM (Mexique).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Dans les pays où le salaire minimum est établi par profession, il conviendrait de prendre des mesures spéciales pour s'assurer que les compétences et les responsabilités associées au travail domestique, ainsi que les conditions dans lesquelles elles s'exercent, sont déterminées sans préjugé sexiste, compte tenu du fait que le travail domestique est souvent sous-évalué.

BAK (Autriche). Dans les pays où un salaire minimum n'est pas garanti aux travailleurs domestiques, la convention devrait obliger l'Etat à en instaurer un.

BILS (Bangladesh). Dans les pays où le salaire minimum est établi par profession, il conviendrait de prendre des mesures spéciales pour protéger les compétences et les responsabilités associées au travail domestique.

COB (Etat plurinational de Bolivie). En pratique, toutefois, le versement d'un salaire minimum dépend des particularités du foyer dans lequel le travailleur exerce.

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Le salaire minimum fixé par le ministère du Travail devrait s'appliquer aux gens de maison, lesquels devraient aussi avoir droit aux primes d'ancienneté.

FENATRAD (Brésil). Le salaire minimum devrait être aligné sur celui défini par la législation nationale et devrait augmenter comme les autres (en fonction de l'ancienneté, par exemple). Le salaire devrait être fondé sur les tâches exécutées (ce que les accords collectifs pertinents devraient prévoir).

ONSL (Burkina Faso). Cette question doit retenir l'attention de sorte que le travail domestique ne soit pas sous-évalué ni mal rémunéré.

CTC (Canada). La convention doit garantir que les travailleurs domestiques sont protégés par la législation qui régit le salaire minimum dans les Etats Membres et dans diverses divisions administratives d'un Etat fédéral.

CGT (Colombie). Le salaire minimum fait partie des droits fondamentaux.

ASTRADOMES (Costa Rica). Le salaire minimum des travailleurs domestiques ne doit pas être inférieur à celui fixé pour des types de travail similaires. Le Costa Rica, par exemple, a fixé pour les travailleurs domestiques un salaire minimum, mais c'est le plus bas de toutes les catégories professionnelles et l'écart avec la catégorie immédiatement supérieure (travailleurs non qualifiés) est important.

CTRN (Costa Rica). Les heures supplémentaires devraient être régies par les dispositions de la législation générale du travail, conformément aux conventions de l'OIT.

DGB (Allemagne). Il faudra fixer un salaire minimum sans distinction de sexe, en tenant compte de la compétence et de la responsabilité du travailleur.

GSEE (Grèce). Il conviendra également d'établir que les travailleurs domestiques sont payés en conformité avec tout accord collectif qui prévoit une rémunération plus favorable pour le travail qu'ils effectuent.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Il serait judicieux de créer une commission salariale tripartite qui fixe le salaire minimum des travailleurs de ce secteur.

CISL (Italie). Toutefois, en Italie, le salaire minimum n'est pas défini par la loi mais par l'accord collectif sur le travail domestique, accord valable quatre ans et révisé chaque année.

UIL (Italie). Mais seulement dans les pays où le salaire minimum est fixé par la loi. Il conviendrait de prendre des mesures spéciales pour s'assurer que les compétences et les responsabilités associées au travail domestique, ainsi que les conditions dans lesquelles elles s'exercent, sont déterminées sans préjugé sexiste, compte tenu du fait que le travail domestique est souvent sous-évalué. Il vaudrait mieux adopter des mesures qui favorisent la négociation collective pour la fixation et l'encadrement du niveau des salaires. L'Etat pourra ou devra fixer un salaire minimum en harmonie avec les salaires des autres catégories de travailleurs uniquement si aucun accord n'a pu être conclu.

SEKRIMA (Madagascar). Le travail domestique est souvent sous-évalué.

CTM (Mexique). La question est hors sujet si la convention détermine la rémunération du travail domestique.

UNT (Mexique). Comme au Mexique, la protection du salaire minimum équivaut à une indemnité de chômage, qui est aussi octroyée aux travailleurs quand ils perdent leur emploi. A cet égard, il faut se garder de toute discrimination et de tout abus.

CNT (Niger). Ces travailleurs sont fréquemment exploités. Au Niger, par exemple, 98 pour cent d'entre eux sont payés au-dessous du salaire minimum.

CONATO (Panama). Les travailleurs domestiques doivent percevoir le même salaire minimum que tous les autres travailleurs.

CS (Panama). Au Panama, la loi fixe un salaire minimum pour les travailleurs domestiques, mais il arrive souvent qu'il ne soit pas respecté.

CTP, CUT (Pérou). Le salaire minimum des travailleurs domestiques devra être progressivement aligné sur le salaire minimum général, s'il en existe un.

CUT-A (Paraguay). Les travailleurs domestiques sont systématiquement moins payés que les autres catégories de travailleurs et souvent exclus de la législation du travail. En outre, ils n'ont pas droit à un salaire minimum. Pour les préserver de toute discrimination et pour s'assurer que les normes minimales d'un travail décent seront respectées, il conviendra d'établir que les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum comme tous les travailleurs du secteur formel.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les Membres, avec les organisations de travailleurs, d'employeurs et d'autres parties intéressées, devront mettre sur pied des mécanismes garantissant un salaire juste et décent pour les travailleurs domestiques; par ailleurs, dès ratification de la convention, ils devront passer en revue les salaires en vigueur, instaurer un salaire minimum et instituer un mécanisme permettant de le

réviser régulièrement, en tenant compte de l'inflation, des préjugés sexistes et d'autres facteurs d'érosion du salaire minimum.

NSZZ (Pologne). Pour prévenir toute discrimination et pour s'assurer que les normes minimales d'un travail décent seront respectées, il conviendra d'établir clairement que les travailleurs domestiques ont droit à un salaire minimum équivalant à celui prévu pour les travailleurs du secteur formel.

NTUF (Sri Lanka). Condition à inclure dans le contrat de travail.

UGTT (Tunisie). Il conviendra de prendre des mesures spéciales pour prévenir toute discrimination fondée sur le sexe et toute dépréciation des compétences et responsabilités des travailleurs domestiques.

PIT-CNT (Uruguay). Un salaire minimum devra être institué au niveau national pour les travailleurs domestiques.

Qu. 16 *La convention devrait-elle prévoir que tous les travailleurs domestiques devraient être payés pour leur travail à intervalles réguliers, au moins une fois par mois?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Norvège, Oman, Panama, Pérou, Philippines, Portugal, Paraguay, Pologne, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 2. Nicaragua, Suède.

Autre: 4. Colombie, République tchèque, Lituanie, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. Quel que soit le travail – que le travailleur soit embauché à titre occasionnel ou non, et qu'il vive sur place ou à l'extérieur –, le mode et le délai de paiement devraient toujours être précisés.

Australie. Voir la question 13 d).

Autriche. La régularité du paiement est censée empêcher l'apparition d'un lien de dépendance.

Chine. L'employeur et le travailleur domestique doivent s'entendre sur le salaire et la date de paiement. Dans le cas des congés ou des périodes de repos, le paiement doit s'effectuer à l'avance le dernier jour de travail.

Colombie. Le mode de rémunération doit être le même que celui prévu par le Code du travail pour tous les types d'emploi. Le salaire est égal au salaire minimum mensuel fixé pour l'ensemble des travailleurs.

Egypte. Cela doit être stipulé dans le contrat de travail.

El Salvador. Ils doivent être payés en monnaie légale.

Guatemala (ONAM). Un paiement par semaine ou par quinzaine serait la formule la plus pratique pour les gens de maison.

Guinée. Ceci étant, il faudrait que les parties puissent librement convenir de la périodicité du paiement (hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle).

Lituanie. Pas nécessairement.

Malaisie. Cela permettrait de prévenir les défauts de paiement et mettrait l'employeur dans l'impossibilité de retenir le salaire pour empêcher le travailleur de s'enfuir ou d'entreprendre certaines activités pour le punir de ses erreurs et pour payer les honoraires de recrutement.

Mozambique. Il devrait être interdit à l'employeur de pratiquer des délais plus longs.

Pays-Bas. A moins que les parties en aient décidé autrement.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la périodicité des paiements est souple. Elle est convenue par les parties.

Nicaragua. Le travailleur devrait être payé à des intervalles fixés en fonction de ses besoins ou deux fois par mois comme au Nicaragua. Le contrat devrait faire mention du mode de paiement.

Oman. Il faudrait préciser dans la recommandation que le paiement doit être mensuel.

Panama. Tout devra être fait pour garantir un emploi décent aux travailleurs domestiques. La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, dispose que «le salaire sera versé à intervalles réguliers», tandis que la recommandation correspondante n° 85 dispose que le salaire doit être versé deux fois par mois quand il est calculé sur une base horaire, journalière ou hebdomadaire, et au moins une fois par mois aux personnes dont la rémunération est calculée sur une base mensuelle ou annuelle.

Pérou. La périodicité du paiement doit être hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle. En vertu de la loi péruvienne, en l'absence de dispositions précises, le salaire doit être versé tous les mois.

Afrique du Sud. Il conviendrait cependant que le droit national prescrive la périodicité du paiement.

Suède. La convention devrait spécifier que les travailleurs domestiques doivent être payés à intervalles réguliers.

Tunisie. Voir la question 13 c).

Etats-Unis. On pourrait inclure une disposition calquée sur le l'article 12 (1) de la convention n° 95, disposition disant que les travailleurs domestiques doivent être payés à intervalles réguliers et au moins aussi souvent que ce que prévoient les lois ou règlements nationaux pour la plupart des travailleurs du secteur formel.

Uruguay. Même régime que pour les autres travailleurs.

Employeurs

Nombre total de réponses: 9.

Oui: 5. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 1. JCC (Jordanie).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Un intervalle d'au moins un mois pourrait être fixé.

HUP (Croatie). Les conditions fixées concernant la périodicité du paiement devront être en accord avec les lois et pratiques générales du pays.

DPN APINDO (Indonésie). Mais les parties devront pouvoir s'entendre sur une règle différente.

JCC (Jordanie). A convenir entre les parties.

EFC (Sri Lanka). On pourrait réfléchir à une norme prévoyant que le salaire soit versé pour le moins à une fréquence mensuelle.

OIE. Ce serait une bonne idée, pour éviter que le travailleur attende sa paie trop longtemps. La périodicité choisie devra être en accord avec le droit et la pratique du pays, et ne devra pas procurer un régime plus favorable aux travailleurs domestiques, sauf s'il existe une raison ou une justification claire pour ce faire. Dans le cas du travail domestique, la durée maximale entre deux paies pourrait être fixée par un arbitre compétent en matière de salaire minimum (ou par un accord collectif ou individuel). Le choix devra être laissé aux Etats qui auront ratifié la convention.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. CGT (Honduras), CAUS (Nicaragua).

Commentaires

CTA (Argentine). Selon la convention n° 95, le salaire doit être versé d'une manière régulière une ou deux fois par mois lorsqu'il est calculé sur une base horaire.

GFBTU (Bahreïn). Le salaire devrait être versé par voie bancaire ou aux termes d'un accord passé par écrit entre les parties.

CNTB (Burkina Faso). Les dispositions doivent être prises avec le consentement du travailleur.

CGT (Colombie). C'est une clause capitale qui devrait figurer dans tout contrat de travail.

DEOK (Chypre). Les employeurs doivent payer les travailleurs domestiques à un rythme mensuel comme tous les autres travailleurs.

COSYGA, JOC (Gabon). Comme les autres travailleurs.

CGT (Honduras). Cette question devrait être régie par la législation nationale de l'Etat Membre.

UNT (Mexique). A convenir entre les parties.

CAUS (Nicaragua).

CONATO (Panama). Ils devraient être payés au moins deux fois par mois.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les retenues sur salaire non prévues devraient être interdites.

FNPR (Fédération de Russie). En conformité avec le droit national.

SADSAWU (Afrique du Sud). Remettre une fiche de paie en bonne et due forme, et faire le nécessaire pour que le salaire puisse être versé à un rythme hebdomadaire.

CSTT (Togo). Cela est nécessaire pour que les travailleurs assurent leurs besoins vitaux.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Cette condition devrait être incluse au contrat de travail.

FPU (Ukraine). Il serait préférable de les payer deux fois par mois.

PIT-CNT (Uruguay). L'intervalle entre deux paies peut varier en fonction de la périodicité du travail (selon qu'il est effectué sur une base horaire, journalière, hebdomadaire ou mensuelle).

Qu. 17 *La convention devrait-elle autoriser le paiement partiel du salaire en nature? Dans l'affirmative, veuillez préciser dans quelles circonstances et limites, en particulier si un travailleur domestique peut refuser un paiement en nature.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 29. Albanie, Australie, Autriche, Belgique (SPF), Brésil, Canada, Egypte, Lettonie, Liban, Lituanie, Maroc, Myanmar, Pays-Bas, Norvège, Oman, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis.

Non: 31. Argentine, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, El Salvador, Finlande, Grèce, Italie, Jordanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Mozambique, Népal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Philippines, Roumanie, Arabie saoudite, République arabe syrienne, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 9. Belgique (CNT), République tchèque, France, Guatemala, Guinée, Monténégro, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Uruguay.

Commentaires

Albanie. Sous réserve de l'accord des parties au contrat.

Argentine. Ce serait détourner le sens de la relation d'emploi.

Australie. A condition de s'assurer que le paiement en nature est convenable (voir la question 19). Toute retenue sur le salaire doit être directement déclarée par l'employeur, sous réserve de l'accord du travailleur. Les travailleurs doivent pouvoir refuser les paiements en nature lorsque ces derniers représentent une part disproportionnée du salaire total, ou si l'employeur ne fournit pas un logement et des repas de qualité.

Autriche. Cela devra être permis dans la mesure où cette solution se justifie d'une manière objective et où l'évaluation des paiements en nature est effectuée sur la base de critères objectifs (et consiste, par exemple, en une évaluation générale valablement réalisée à des fins fiscales). En Autriche, les dispositions

relatives au salaire minimum prévoient le versement de salaires différents aux travailleurs domestiques selon que l'employeur leur assure ou non le gîte et le couvert. La convention devrait disposer que les paiements en nature exigent un accord préalable exprès entre les parties et qu'un paiement partiel en nature peut être refusé s'il ne respecte pas les conditions convenues ou inscrites dans la loi.

Belgique (CNT). En principe non, parce que cela pourrait conduire à des abus. Cependant, si le paiement partiel en nature ne peut être complètement écarté, il devrait être circonscrit à une très petite part de la rémunération du travailleur. Un plafond pourra être fixé à cette fin. Les paiements en nature ne devraient pas dépasser la valeur réelle des avantages procurés (voir la question 44).

Belgique (SPF). Oui, mais ce type de paiement devra se limiter à certaines prestations (nourriture, logement et chauffage) sans dépasser un pourcentage donné de la rémunération totale. La valeur du paiement en nature ne devra pas excéder la valeur réelle des prestations.

Brésil. Il devra être admis uniquement si les parties en ont convenu au moment du recrutement. Selon l'article 82 du Code du travail, au moins 30 pour cent du salaire doivent être payés en espèces.

Canada. Il faudra cependant prévoir des limites. La teneur du paiement et des retenues en nature devra être approuvée par le travailleur avant la signature du contrat.

Chili. Il n'en est pas question. C'est une solution à écarter.

Colombie. Tout paiement en nature doit être convenu entre les parties et ne pas dépasser 30 pour cent de la rémunération totale. C'est ce que prévoit la législation nationale.

Costa Rica. La rémunération en nature est différente du salaire minimum. Le paiement partiel du salaire est interdit par la loi du pays et ne doit pas être confondu avec la rémunération en nature qui doit s'ajouter au salaire de base.

Cuba. Le paiement en nature ne doit pas se substituer au paiement en espèces. Il doit s'ajouter au salaire de base convenu entre les parties.

Egypte. Le paiement en nature, sa teneur et la part qu'il représente du salaire global doivent être stipulés dans le contrat.

El Salvador. Cela risque de donner lieu à des abus de la part de l'employeur.

Finlande. Il vaut mieux ne pas autoriser le versement partiel du salaire en nature. Cependant, s'il est autorisé, la part du salaire en nature doit se limiter au logement et à la nourriture, et les travailleurs domestiques doivent pouvoir s'y opposer. On pourra fixer un plafond, de l'ordre de 30 à 40 pour cent, pour que le travailleur reçoive la plus grosse partie de son salaire sous forme d'argent.

France. Le paiement en nature ne peut se substituer au salaire. Le travailleur doit recevoir un salaire qui lui permette de vivre.

Grèce. La règle veut que le salaire soit versé en espèces.

Guatemala (DPS). Oui, la nourriture et le logement doivent représenter un pourcentage du salaire.

Guatemala (UMT). Non, parce que la valeur du paiement en nature peut se révéler insuffisante du fait de l'instabilité de la situation économique et financière du pays.

Guatemala (ONAM). La nourriture et le logement devraient s'ajouter au salaire minimum. Le paiement en nature devrait disparaître.

Guinée. La convention devrait disposer qu'il appartient aux parties d'arrêter la forme des salaires versés.

Jordanie. Cela va engendrer des complications et des doutes quant à savoir si le salaire doit être versé au complet.

Lettonie. Le paiement du salaire en nature doit être rigoureusement limité et réglementé. La valeur affectée aux prestations doit être équitable et raisonnable. Les premiers paragraphes des articles 8 et 4 de la convention n° 95 font exclusivement référence aux lois ou règlements nationaux, aux conventions collectives et aux sentences arbitrales comme étant les seuls instruments juridiques valables pour autoriser des retenues sur les salaires. Le but est d'exclure tout arrangement privé pouvant conduire à des retenues illégales ou abusives ou bien à des paiements en nature non sollicités, au détriment des gains auxquels le travailleur a droit.

Liban. Voir la question 15.

Lituanie. On pourrait l'autoriser (si l'instrument est une recommandation).

Maurice. Cela risque d'ouvrir la voie à des abus de la part de l'employeur et d'aller à l'encontre des dispositions sur le salaire minimum.

Monténégro. Le paiement d'un salaire en nature est à proscrire à cause du risque élevé d'abus.

Maroc. Ce type de paiement devrait être autorisé dans les cas où le travailleur n'habite pas et ne passe pas son temps libre chez l'employeur.

Mozambique. Le paiement en nature est davantage concevable dans les zones rurales qu'en milieu urbain.

Myanmar. Cependant, lorsqu'il ne souhaite pas recevoir un paiement en nature, le travailleur domestique devrait pouvoir le refuser.

Népal. L'expérience montre que le système de paiement du salaire en nature peut déboucher sur une situation d'exploitation, un désaccord ou un différend. Il convient donc de l'éliminer.

Pays-Bas. Voir la question 44.

Nouvelle-Zélande. Le droit néo-zélandais dispose que le salaire doit être versé en espèces et interdit à l'employeur en général d'effectuer des retenues sur le salaire sans l'accord écrit du travailleur.

Norvège. Si, de manière générale, la rémunération doit être convenue à titre collectif ou individuel entre les parties, une certaine forme de réglementation peut toutefois se révéler nécessaire pour éviter les abus lorsque le travailleur est hébergé sur place. Dans tous les cas, le travailleur doit avoir le droit de refuser ce mode de paiement.

Oman. Oui, s'agissant du gîte et du couvert. Cependant, le travailleur domestique doit être libre d'accepter ou de refuser ce mode de paiement, ou bien celui-ci doit être le fruit d'un accord entre les parties.

Panama. Le salaire doit toujours être versé en espèces pour parer à tout risque d'exploitation.

Paraguay. En général, non. Mais le paiement du salaire en nature devrait être réglementé et autorisé dans les pays qui le pratiquent déjà, dans les mêmes conditions que pour les autres travailleurs.

Pérou. Seulement pour une partie du salaire et si les parties sont d'accord. La valeur du paiement en nature peut être établie par les parties ou fixée selon les prix du marché.

Pologne. On pourra l'autoriser s'il s'agit d'une possibilité prévue dans le droit national et international (conventions de l'OIT) en vigueur, mais il faudra en limiter la portée parce que la violation des droits du travailleur peut être fréquente dans ce secteur.

Portugal. Le paiement partiel en nature devra être autorisé lorsque le gîte ou le couvert sont fournis. Au Portugal, la limite applicable au paiement en nature varie selon que le travailleur reçoit chaque mois le

salaire minimum ou davantage. Dans le premier cas, la valeur du paiement en nature, calculée sur la base des prix en vigueur dans la région, ne peut dépasser 35 pour cent de la rémunération si la pension complète est assurée, 15 pour cent si seul le repas principal est assuré et 12 pour cent si le logement est fourni. Dans le second cas, le paiement en nature ne peut dépasser la part de la rémunération versée en espèces, sauf disposition contraire d'un accord collectif.

Arabie saoudite. De manière générale, la solution du paiement en nature est à exclure parce qu'il ne convient pas d'utiliser ce mode de paiement pour les travailleurs domestiques migrants.

Serbie. Sous réserve que la loi du pays soit respectée. Les conditions du paiement partiel du salaire en nature devront être définies avec la plus grande précision.

Afrique du Sud. La plus grande partie du salaire doit être versée sous forme d'argent. La solution du paiement en nature présente des difficultés, notamment quand il s'agit d'établir la valeur de ce paiement. C'est un système arbitraire par essence et qui contribue trop souvent à perpétuer la culture du servage dans la relation d'emploi. Seul le logement pourrait constituer un paiement en nature.

Espagne. Cela demanderait toutefois qu'un accord ait été conclu et qu'une limite soit fixée. En Espagne, le paiement en nature des travailleurs domestiques est limité à 45 pour cent de la rémunération.

Sri Lanka. Avec l'accord du travailleur, qui a le droit de refuser un tel paiement.

Suriname. Au Suriname, le salaire se compose exclusivement des éléments suivants: espèces, nourriture, éclairage, vêtements, produits de première nécessité, logement, divers services (comme le transport gratuit), éducation, congé annuel et transport gratuit vers le pays d'origine.

Suède. C'est une question qui devrait figurer dans la recommandation, et non dans la convention.

Suisse. En Suisse, la loi concernant les contrats de travail dispose que, si le travailleur habite au domicile de l'employeur, son entretien et son logement font partie du salaire, sauf accord ou usage contraire.

Thaïlande. Le paiement du salaire en nature devrait être possible sous réserve de l'accord préalable du travailleur. La part maximale de la rémunération qui est réservée aux prestations en nature devrait être fixée par chaque Etat Membre.

Tunisie. Le paiement en nature (logement, nourriture et vêtements) doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Etats-Unis. Il faudrait préciser que le paiement en nature doit impérativement résulter du libre choix du travailleur et doit être proposé d'abord dans l'intérêt ou à la convenance du travailleur, et non de l'employeur.

Uruguay. Ni la législation nationale ni le premier accord collectif conclu dans le secteur ne le prévoient. Cependant, ce pourra faire l'objet des futures rondes de négociations collectives dans le respect des conventions internationales.

Yémen. Le salaire doit être versé en espèces pour que le travailleur puisse en faire usage et l'envoyer en totalité ou en partie à sa famille.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), DPN APINDO (Indonésie), NHO (Norvège), UPS (Suisse), OIE.

Non: 2. JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Autre: 1. EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Sous réserve qu'un accord ait été conclu à ce sujet entre les parties et que le paiement en espèces ne représente pas moins de 30 pour cent du salaire.

ANDI (Colombie). Le paiement en nature doit représenter au maximum 50 pour cent de la rémunération. Cependant, si le travailleur gagne le salaire minimum, la valeur du paiement en nature ne peut dépasser 30 pour cent du total. En Colombie, il existe déjà une disposition en ce sens.

HUP (Croatie). Il conviendrait d'autoriser le paiement en nature pour (au moins) le gîte et le couvert.

DPN APINDO (Indonésie). A condition que les deux parties soient d'accord.

JCC (Jordanie). Pour éviter que le travailleur soit injustement traité du fait que la valeur du paiement en nature varie.

NHO (Norvège). Il importe que, dans toute norme adoptée, les retenues ou paiements en nature au titre (pour le moins) du gîte et du couvert soient reconnus et acceptés comme il convient.

NHO (Norvège), OIE. La question de savoir si le gîte et le couvert doivent donner lieu à un paiement partiel, une retenue ou un taux de rémunération corrigé peut être laissée à l'appréciation des pays en fonction de leur législation et de leur pratique. Au lieu de la réglementer sous la forme d'une norme supplémentaire, on pourrait imaginer un mécanisme – et le promouvoir comme étant la meilleure solution à cette fin – pour aider les employeurs à calculer avec plus de précision la valeur du gîte et du couvert.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 19.

OIE. Toute norme doit tenir compte de la spécificité du travail domestique, qui fait souvent l'objet de retenues salariales au titre du logement, de la nourriture et des soins de santé. Concernant la possibilité de refus, le travailleur est libre de juger si les conditions d'embauche sont équitables et d'accepter ou non l'emploi proposé.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 84. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), BWU (Barbade), CSA-Bénin-Bénin (Bénin), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), COTU-K (Kenya), FKU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CATP (Pérou), CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 35. CTA (Argentine), ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FEDATRAD (Brésil), CUT (Chili), CMTA (Costa Rica), DEOK (Chypre), CNUS (République dominicaine), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), GSEE (Grèce), CFTUI (Inde), KSBSI (Indonésie), CGIL (Italie), CISL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), UNT (Mexique), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), CUT-A (Paraguay), CTP (Pérou), APL (Philippines), FFW

(Philippines), TUCP (Philippines), CCOO (Espagne), NTUF (Sri Lanka), LO (Suède), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), PIT-CNT (Uruguay).

Autre: 7. GFBTU (Bahreïn), UGTE (Equateur), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), UGL (Italie), NTUC (Népal), UGTT (Tunisie).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), FKTI et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYÍS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Le paiement en nature doit être limité et réglementé d'une manière stricte. La valeur attribuée aux prestations doit être juste et raisonnable. A cet égard, les premiers paragraphes des articles 8 et 4 de la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, font exclusivement référence aux lois ou règlements nationaux, aux conventions collectives et aux sentences arbitrales comme étant les seuls instruments juridiques valables pour autoriser des retenues sur les salaires. Le but est d'exclure tout arrangement privé pouvant conduire à des retenues illégales ou abusives ou bien à des paiements en nature non sollicités, au détriment des gains auxquels le travailleur a droit.

CTA (Argentine). Voir la question 13 c).

BAK (Autriche). Concernant les paiements supérieurs à un salaire brut fixe défini, le paiement en nature devrait être possible.

ÖGB (Autriche). Le paiement en nature ne devrait être autorisé qu'au-dessus du salaire minimum légal.

FEDATRAD (Brésil). Le salaire devrait être payé entièrement en espèces et des prestations comme les repas principaux devraient s'ajouter au salaire.

ONSL (Burkina Faso). Il convient de limiter et de réglementer le paiement en nature pour éviter les abus.

CUT (Colombie). Dans le cas des travailleurs qui habitent sur place.

CTRN (Costa Rica). Le paiement en nature doit être réglementé d'une manière stricte et la législation nationale ne devrait engendrer aucune discrimination entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs dans ce domaine.

DEOK (Chypre). Pour protéger les travailleurs domestiques, on ne devra pas autoriser le paiement en nature.

CNUS (République dominicaine). Il n'est pas opportun d'autoriser le paiement en nature car l'usage veut que les employeurs dominicains en fixent la valeur, ce qui engendre des atteintes aux droits des travailleurs.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). La valeur attribuée aux prestations doit être juste et raisonnable. Le premier paragraphe de l'article 8 de la convention n° 95 (comme le premier paragraphe de l'article 4, qui régit les paiements en nature) fait exclusivement référence aux lois ou règlements nationaux, aux conventions collectives et aux sentences arbitrales comme étant les seuls instruments juridiques valables pour autoriser des retenues sur les salaires. La convention devrait décourager le versement d'un salaire en nature pour parer au risque d'abus de ce genre d'arrangement, risque qui est élevé. La forme la plus courante de paiement en nature est la fourniture d'une chambre et des repas. Mais l'hébergement sur place avantage surtout l'employeur, qui peut ainsi avoir le travailleur domestique à sa disposition 24 heures sur 24 (voir la question 44).

CFDT (France). La fiche de paie doit faire mention de la valeur attribuée aux prestations et de son calcul.

CGT-FO (France). Il faut une législation et une réglementation très strictes pour éviter les abus concernant les retenues sur salaire correspondant à des équivalents en nature. Ce type de paiement doit être

très limité et il importe de prévoir des moyens efficaces d'informer les travailleurs et de veiller sur leurs droits.

COSYGA, JOC (Gabon). Le paiement en nature ne devrait pas être autorisé, chose que le contrat de travail et la convention devraient stipuler.

DGB (Allemagne). Seulement dans des cas très limités et à condition que la valeur donnée aux prestations (comme le loyer) ne soit pas excessive. Voir les articles 4.1 et 8.1 de la convention n° 95.

GSEE (Grèce). On veillera à ce que les salaires soient versés en espèces, y compris aux travailleurs qui habitent sur place, pour qui le gîte et le couvert ne doivent pas être considérés comme une rémunération mais comme un moyen de mieux répondre aux besoins de l'employeur et de compenser la dépendance constante, immédiate et quotidienne des travailleurs à l'égard de leur employeur et de son mode de vie.

UNSTRAGUA (Guatemala). Il est préférable de ne prévoir aucun paiement en nature, du fait des risques d'abus dus à la nature du travail.

CNTG (Guinée). C'est un choix possible, qui doit être décidé par les parties au contrat de travail.

CGT (Honduras). A condition que le travailleur soit d'accord.

CFTUI (Inde). Pour éviter toute confusion, la convention devrait interdire tout paiement en nature. Le travailleur devrait être libre de l'accepter ou de le refuser.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonésie). Cela créerait de la confusion et des divergences quant à la valeur du salaire.

ICTU (Irlande). La valeur attribuée aux prestations ne doit pas avoir pour effet de faire tomber la part du salaire versée en espèces à moins de 90 pour cent du total.

Histadrout (Israël), UGTT (Tunisie). Le paiement du salaire en nature doit être limité et réglementé d'une manière stricte. La valeur attribuée aux prestations doit être juste et raisonnable.

CGIL (Italie). De façon générale, le paiement en nature devrait être interdit.

UGL (Italie). Le paiement en nature doit être encadré par les négociations collectives s'il doit se substituer à une partie du salaire versé en espèces. Il importe qu'il soit strictement réglementé pour éviter les abus. Il exige un accord préalable des parties et doit être financièrement équivalent à la partie remplacée du salaire en espèces.

UIL (Italie). La formulation «juste et raisonnable» est très vague.

JTUC-RENGO (Japon). Le versement d'un salaire en nature doit être interdit.

COTU-K (Kenya). Le paiement du salaire en nature doit être limité et réglementé d'une manière stricte et la valeur correspondante doit être juste et raisonnable

CROC (Mexique). Les repas, le transport et d'autres prestations ne devraient pas être assimilés à un salaire en nature.

CTM (Mexique). Notamment dans les provinces et dans la mesure où le travailleur le souhaite.

UNT (Mexique). Pour éviter les paiements en nature, le contrat de travail doit indiquer clairement que le salaire est versé en espèces.

GEFONT (Népal). Lorsque l'employeur fournit le logement et les repas, il peut effectuer des retenues égales au maximum à 25 pour cent du salaire mensuel.

CNT (Niger). Ce devrait être la législation des Etats Membres qui le détermine.

CONATO (Panama). Sa valeur devrait être la plus petite possible et être réglementée.

CS (Panama). Cette question devrait être réglementée.

CUT-A (Paraguay). L'instrument devrait décourager le versement d'un salaire en nature à cause du risque élevé d'abus. La forme la plus courante de paiement en nature est la fourniture de nourriture et d'un logement. Mais l'hébergement du travailleur domestique sur place avantage surtout l'employeur, qui peut ainsi avoir le travailleur à sa disposition 24 heures sur 24. L'instrument ne devrait autoriser aucun paiement en nature ni aucune retenue au titre de la nourriture et du logement, tout en étant suffisamment souple pour permettre aux Etats Membres de prévoir le paiement en nature sous d'autres formes. Cette possibilité devrait être admise dans ces cas limités par une disposition précisant que ledit paiement ne peut être supérieur à 25 pour cent de la rémunération totale et que les travailleurs domestiques peuvent refuser ce genre de paiement.

CTP (Pérou). Le paiement du salaire en nature doit être rigoureusement interdit. Le montant payé en espèces ne doit pas être inférieur au salaire minimum.

CUT (Pérou). La part du salaire versée en espèces ne doit pas être inférieure au salaire minimum.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le paiement partiel du salaire ne devrait pas être autorisé. Les prestations en nature, à ajouter au salaire, doivent être convenues à l'avance aux termes du contrat. Dans un nombre limité de situations réglementées, les Membres devront établir des normes concernant la juste valeur des paiements en nature et des services qui ne donnent normalement pas lieu à rémunération.

CGTP-IN (Portugal). Le paiement en nature doit être limité à la partie correspondant à la valeur du logement et de la nourriture.

FNPR (Fédération de Russie). Les restrictions stipulées par la convention n° 95 doivent entrer en ligne de compte.

FEDUSA (Afrique du Sud). Toutefois, cela risque d'entraîner des abus. Les parties devront s'entendre à l'avance sur le paiement en nature.

SADSAWU (Afrique du Sud). Le paiement en nature inclut des éléments dont les travailleurs ne veulent pas. Si ce cas de figure est autorisé, il doit être limité et réglementé d'une manière stricte (voir le commentaire de la CSI).

CCOO (Espagne). Une exception doit être faite pour les travailleurs domestiques qui habitent sur place, à condition qu'on leur assure le logement et les repas. Le décret royal n° 1424/85 régissant le travail domestique dit que le montant total des salaires versés en nature doit être convenu entre les parties, de telle sorte qu'au moins 55 pour cent du salaire soient versés en espèces.

NTUF (Sri Lanka). Ce pourrait être la source de différends.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Le paiement en nature devra être rigoureusement limité et les travailleurs devront pouvoir le refuser.

NUDE (Trinité-et-Tobago). A Trinité-et-Tobago, la loi sur le transport routier interdit aux employeurs de payer leur personnel en nature et le NUDE se bat depuis des années pour que les travailleurs domestiques soient inclus dans cette loi.

TÜRK-İŞ (Turquie). Le paiement en nature doit être limité et réglementé d'une manière stricte.

FPU (Ukraine). Le paiement en nature doit être autorisé dans la limite de ce que prévoit la législation nationale.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Cependant, les travailleurs devront avoir le droit de refuser les prestations en nature.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Il devrait être autorisé pour ce qui est du logement, de la nourriture, des frais médicaux et de l'utilisation de l'équipement de la maison.

Qu. 18 *La convention devrait-elle stipuler que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques ne soient pas obligés par la législation nationale de résider chez l'employeur?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 50. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Malaisie, Mauritanie, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Serbie, Slovénie, Sri Lanka, Suriname, Suède, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 13. Bahreïn, Canada, Jordanie, Maurice, Mexique, Maroc, Népal, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Espagne, Suisse, République arabe syrienne, Emirats arabes unis.

Autre: 3. République tchèque, Nouvelle-Zélande, Panama.

Commentaires

Albanie. A moins que les parties ne soient d'accord.

Argentine. La convention devrait tenir compte des diverses formes que peut prendre la relation d'emploi (travail domestique occasionnel, logement sur place ou à l'extérieur, etc.).

Australie. L'employeur et le travailleur doivent trouver un arrangement concernant un mode d'hébergement convenable et conforme aux exigences de la convention. De plus, la convention doit permettre au travailleur de quitter son logement lorsqu'il est raisonnablement fondé à penser que ses droits ont été bafoués, sans qu'une telle action constitue une rupture du contrat ou une remise en question des conditions d'octroi d'un visa.

Brésil. Cela permet au travailleur de mieux profiter de ses moments de loisir, tout en atténuant le caractère intime de sa relation avec l'employeur, ce qui renforce la nature professionnelle des services rendus.

Canada. L'obligation d'habiter sur place pour un travailleur qui fournit des soins personnels peut constituer une condition d'embauche.

Chili. Cela ne devrait pas être inscrit dans la loi. Cependant, la nature de leur tâche fait que les travailleurs domestiques sont obligés d'habiter au domicile de leur employeur. Les meilleures conditions doivent leur être assurées pour leur garantir une bonne qualité de vie.

Chine. Les travailleurs domestiques doivent être libres de décider s'ils habiteront ou non chez leur employeur.

Colombie. Ce devrait être facultatif, d'autant plus que la législation nationale prévoit les deux cas de figure (travailleur domestique habitant à l'extérieur ou obligé de résider sur place). L'instrument devra en faire mention.

Costa Rica. Cela devrait être convenu entre les parties. La loi ne devrait pas obliger les travailleurs domestiques à habiter au domicile de leur employeur, sauf dans des cas particuliers impliquant, par exemple, des soins à des malades ou à des personnes âgées.

Cuba. Cela dépend des particularités du pays.

Equateur, Lettonie, Malaisie. L'expérience montre que ce genre de condition entraîne des abus, et il convient donc de l'interdire.

Egypte. Le logement ne doit pas être imposé par la loi ni par un règlement, mais peut faire l'objet d'un accord entre les parties.

El Salvador. Pour prévenir le travail forcé.

Finlande. Les parties doivent pouvoir s'entendre sur la question du logement.

Grèce. Le logement du travailleur chez l'employeur doit être laissé au choix des parties.

Guatemala (UMT). C'est facultatif parce que beaucoup de femmes employées de maison sont des migrantes qui ont besoin du gîte et du couvert.

Guatemala (ONAM). Toute disposition à ce sujet doit être convenue entre les parties en tenant compte des droits des femmes employées de maison.

Jordanie. Une distinction doit être faite entre les travailleurs nationaux et les migrants. Les traditions et les croyances religieuses de chaque Etat Membre doivent être respectées.

Liban. A condition que le contrat de travail le précise.

Maurice. Il faut toutefois préserver la vie privée des travailleurs qui habitent chez l'employeur, ainsi que leur confort matériel.

Mexique. Cela devrait résulter d'un choix libre et commun des parties.

Mozambique. A moins que le travailleur soit d'accord.

Népal. Cela semble impossible à mettre en pratique. Au Népal, à la différence des travailleurs à temps partiel, les travailleurs à plein temps vivent en permanence chez l'employeur parce que leur foyer se trouve loin du domicile de l'employeur. Par ailleurs, de manière générale, ces travailleurs sont embauchés pour seconder l'employeur et pour s'occuper de sa maison quand il est absent.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise ne comporte aucune obligation en ce sens.

Nicaragua. Cela devrait constituer une question stratégique.

Oman. Le choix devrait être laissé au travailleur.

Panama. Les parties peuvent s'entendre pour que le travailleur puisse dormir au domicile de l'employeur, mais rien ne doit obliger le travailleur à habiter sur le lieu de travail. Les travailleurs domestiques sont en droit d'avoir une vie privée, de concrétiser leurs aspirations personnelles autant que possible, et le fait d'habiter chez l'employeur peut restreindre grandement la réalisation de ces aspirations.

Pérou. Le travailleur domestique doit être libre de décider s'il habitera ou non chez l'employeur. Au Pérou, le travailleur domestique peut habiter sur place («*cama adentro*»); c'est une possibilité prévue par la loi.

Pologne. La convention ne pourra cependant pas interdire à l'employeur de lier l'embauche d'un travailleur domestique à l'obligation d'habiter sur place.

Portugal. Au Portugal, le contrat de travail domestique peut inclure ou non le logement et la nourriture. Les travailleurs doivent être libres de choisir la formule qui leur convient le mieux.

Arabie saoudite. Du fait que l'employeur est responsable d'elle, une domestique migrante peut être obligée de résider au domicile de l'employeur.

Afrique du Sud. C'est une question qui devrait être régie par les lois et politiques nationales. Mais il ne faut pas que ces dernières empiètent sur la vie de famille des travailleurs domestiques et les empêchent d'exercer leurs responsabilités familiales.

Espagne. Ce n'est pas nécessaire. On pourrait aborder la question au moment de définir ce qu'est le travail domestique.

Sri Lanka. Ce point pourrait être inscrit d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur dans les conditions d'embauche.

Suisse. Voir la question 17. Ce point devrait être laissé à la discrétion de chaque Etat. Tout dépend de la qualité du logement fourni. L'hébergement au domicile de l'employeur présente des inconvénients, mais peut aussi avoir des avantages dans le sens où, par exemple, il évite aux travailleurs domestiques de devoir rentrer chez eux tard dans la nuit lorsque les transports publics ne fonctionnent plus (risques pour la sécurité, longueur du trajet de retour).

Tunisie. Cette question doit être laissée au choix des parties, qui peuvent s'entendre sur le logement et ses modalités.

Emirats arabes unis. Cela peut être nécessaire en raison de la spécificité du travail domestique et du fait qu'il est exécuté principalement par des femmes.

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), Business NZ (Nouvelle-Zélande), EFC (Sri Lanka).

Non: 4. HUP (Croatie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 2. NHO (Norvège), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Cependant, le travailleur devrait pouvoir, s'il le souhaite, habiter au domicile de l'employeur.

HUP (Croatie). Cela donnerait lieu à de nombreuses difficultés.

SEV (Grèce). A condition que cela n'ait pas pour effet d'entraver la bonne exécution des tâches domestiques en créant, par exemple, des problèmes aux travailleurs lorsqu'ils sortent de la maison où ils exercent.

DPN APINDO (Indonésie). A convenir entre les parties.

JCC (Jordanie). Les travailleurs domestiques doivent rester dans la maison, en respecter les habitudes, les traditions et les convictions religieuses puisqu'ils se trouvent sous la responsabilité et la protection de l'employeur.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). Souvent, la nature du travail exige la résidence sur place. Cette question devrait faire l'objet d'un accord en fonction des circonstances.

NHO (Norvège). Les travailleurs peuvent habiter à l'extérieur dans la mesure où ils peuvent être présents et exécuter le travail comme convenu; s'ils habitent sur place, ce n'est pas parce que le contrat de travail l'exige.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 19. Cela priverait de l'accès à un emploi beaucoup de travailleurs domestiques qui habitent chez eux.

UPS (Suisse). La question est confuse. La résidence au domicile de l'employeur peut être une condition de la relation de travail.

OIE. La question 18 nécessite des éclaircissements sur le fond, outre qu'il faudra examiner de plus près et bien comprendre les pratiques nationales. Les travailleurs peuvent habiter à l'extérieur s'ils sont en mesure d'effectuer leur tâche comme prévu et s'il n'a pas été convenu qu'ils devraient résider sur place. Mais il ressort de nombreux arrangements pris que le travailleur domestique doit habiter sur place et l'employeur doit rester libre de proposer uniquement des emplois domestiques assortis d'une résidence à son domicile. Les travailleurs qui habitent dans des endroits reculés peuvent éprouver de la difficulté à gagner leur lieu de travail. Des problèmes peuvent également résulter des lois sur l'immigration et de la réglementation des visas si elles obligent le garant à n'embaucher que des personnes qui habiteront chez elles.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 113. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FEDATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie),

KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), FKTTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 6. CROC (Mexique), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), CAUS (Nicaragua), NTUF (Sri Lanka), FPU (Ukraine).

Autre: 5. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), CGT (Honduras), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NWC (Sri Lanka), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Cette obligation donne lieu à des abus et est donc à proscrire.

CTA (Argentine). Si la relation de travail l'exige. Cela favorise un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle, qui serait difficile autrement.

ACTU (Australie). Des règles de ce genre rendent les travailleurs plus vulnérables et ont fait la preuve qu'elles peuvent conduire à des abus.

BAK (Autriche). Les travailleurs doivent être libres de choisir leur lieu de vie.

FEDATRAD (Brésil). Les domestiques qui habitent sur place sont plus exposés aux abus physiques, verbaux, sexuels, mentaux et psychologiques, ainsi qu'à des formes multiples de discrimination. De même, les abus liés aux heures de travail sont fréquents parce qu'aucune limite n'est fixée à la journée de travail. Certains employeurs interdisent à leurs employés qui vivent sur place de suivre des études. D'un autre côté, les travailleurs domestiques migrants n'ont souvent pas d'autre endroit pour vivre que le lieu de travail.

ONSL (Burkina Faso). Il convient de supprimer du contrat de travail les clauses qui obligent le travailleur à habiter avec l'employeur ou sur place.

CTC (Canada). Pour parer aux risques d'abus.

CGT (Colombie). Tout dépendra de la situation du travailleur car son salaire est souvent trop maigre pour lui permettre de payer sa nourriture et un logement indépendant.

CMTC (Costa Rica). Cela devrait être stipulé dans le contrat de travail, en fonction des besoins des parties.

DEOK (Chypre). Rester souple et ne pas en faire une obligation.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). L'obligation de résidence sur place peut favoriser les situations de travail forcé dans le cas des migrants parce qu'elle restreint leurs mouvements en dehors du domicile de l'employeur. Des problèmes se posent lorsqu'il est mis fin à la relation de travail.

COSYGA, JOC (Gabon). Oui et non. La convention doit dire clairement dans quelles situations on peut exiger du travailleur domestique qu'il loge sur place, selon la nature de son activité (s'il a la garde d'enfants, par exemple). Cette condition devra alors être inscrite dans le contrat de travail.

DGB (Allemagne). Il est prouvé que des règles de ce genre peuvent engendrer des situations d'exploitation.

GSEE (Grèce). Sans cela, de nombreux abus auraient lieu.

UNSTRAGUA (Guatemala). Il s'agit d'un droit du travailleur, qui doit figurer dans le contrat de travail. Le travailleur doit être libre de décider s'il habitera ou non au domicile de l'employeur.

CGT (Honduras). Cela pourrait poser des problèmes, notamment dans le cas des travailleurs migrants à qui il faudrait procurer un autre logement.

HMS (Inde). On ne doit pas forcer les travailleurs à habiter chez leur employeur contre leur gré pour ne pas créer une situation qui serait assimilable à une servitude pour dettes.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonésie). Les travailleurs domestiques peuvent choisir de loger ou non chez l'employeur.

CGIL (Italie). Cela donne plus de liberté au travailleur et empêche les abus.

SEKRIMA (Madagascar). Oui, parce qu'on s'aperçoit qu'une disposition de cette nature engendre de graves difficultés pour les travailleurs; certains, par exemple, sont mal nourris et doivent parfois se contenter de restes ou manquent de meubles, n'ont pas de place pour habiter et dormir et ne jouissent d'aucune vie privée d'une manière générale.

CROC (Mexique). Ce point devrait faire l'objet d'un accord entre les parties.

CTM (Mexique). Tout dépend de la distance du lieu de travail et de la nature des tâches sur lesquelles les parties se sont entendues.

UNT (Mexique). Il conviendra également de préciser que les domestiques ne doivent pas être en service en dehors des heures normales de travail. De même, il faut empêcher que des abus soient commis à l'encontre du travailleur lorsqu'il a besoin d'un logement.

GEFONT (Népal). Il n'est pas impératif que la convention traite de ce sujet.

FNV (Pays-Bas). Les travailleurs domestiques doivent être libres de choisir leur lieu de résidence.

CNT (Niger). Au Niger, le fait que l'employeur assure le gîte et le couvert aux travailleurs domestiques l'amène souvent à exercer du chantage sur eux et à se croire dispensé de leur verser le salaire minimum.

CS (Panama). C'est la tendance qui prévaut. Dans les annonces, il est dit que le travailleur domestique devra loger chez l'employeur et qu'il ne devra pas faire d'études, ce qui signifie une exploitation extrême.

NSZZ (Pologne). Les travailleurs domestiques doivent avoir le droit de choisir leur lieu de résidence et de ne pas habiter au même endroit que leur employeur. Le fait de vivre sur place favorise souvent le non-respect des horaires de travail et l'isolement du travailleur.

CNS-Cartel Alfa (Roumanie). A condition que soient respectées les dispositions sur la protection du salaire minimum. Il importe de se conformer au même régime juridique que celui qui s'applique aux autres travailleurs.

SADSAWU (Afrique du Sud). La décision devrait appartenir au travailleur.

NTUF (Sri Lanka). Les travailleurs domestiques doivent habiter au domicile de l'employeur parce que certaines de leurs tâches doivent être exécutées la nuit ou tôt le matin. Mais il peut en résulter des abus.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Une obligation de ce genre entraîne des abus.

PIT-CNT (Uruguay). Le travailleur devrait avoir le choix d'habiter ou non chez l'employeur.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Chaque Etat est censé se conformer au droit international ou aux lois supraconstitutionnelles. Une disposition en ce sens provoquerait un conflit d'intérêts. Ce qui importe, c'est que les Etats agissent en conformité avec les conventions ratifiées par eux, qui ont force de loi entre les parties.

Qu. 19 *Lorsque le logement et la nourriture sont fournis par l'employeur, la convention devrait-elle stipuler que le logement devrait être sûr et décent et respecter la vie privée du travailleur et que les repas devraient être de bonne qualité et en quantité suffisante?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 6. République tchèque, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Suède, Etats-Unis.

Commentaires

Argentine. La nourriture et le logement font partie des besoins fondamentaux de l'être humain.

Brésil. Pour parer aux abus et encourager le travail décent.

Canada. Il faudrait en rester à des clauses non contraignantes concernant les repas parce que des clauses spécifiques seraient difficiles à formuler et à appliquer.

Colombie. Oui. Toutefois, les conditions fixées en matière de nourriture ou de logement ne devront pas aller au-delà des obligations et des droits des autres employeurs et travailleurs.

El Salvador. Ces conditions devront être établies pour le principe. Cependant, il faut bien voir que, dans la pratique, les travailleurs domestiques peuvent être au service de familles très aisées, mais aussi d'employeurs qui ont besoin d'eux mais qui ne sont pas vraiment en mesure de leur offrir un logement sûr et décent qui respecte la vie privée du travailleur ni des repas de bonne qualité et en quantité suffisante.

Guatemala (ONAM). Les repas doivent être à la mesure des efforts physiques qu'exige la lourde tâche à accomplir.

Malaisie. Le logement doit comprendre un endroit, même petit, où le travailleur puisse ranger ses affaires.

Maroc. Le travailleur doit vivre dans les mêmes conditions que l'employeur (avoir un niveau de vie décent).

Mozambique. L'employeur doit s'assurer que son employé jouit des conditions de logement minimales et que la nourriture ne présente pas de risque pour sa santé.

Népal. Le logement doit aussi permettre d'avoir une vie saine au travail. Les repas doivent être sains, préparés dans de bonnes conditions d'hygiène et en quantité suffisante pour que le travailleur soit en bonne santé et puisse assurer son service sans interruption.

Pays-Bas. D'accord pour fournir un logement sûr et décent. Concernant la qualité et la quantité des repas, c'est essentiellement une question qui doit être discutée entre les parties intéressées et qui n'a pas à figurer dans un instrument de l'OIT.

Nouvelle-Zélande. Le droit néo-zélandais ne comporte aucune règle en ce sens.

Nicaragua. C'est vraiment nécessaire parce que, de manière générale, les travailleurs domestiques ont de très mauvaises conditions de vie quand ils habitent chez l'employeur.

Norvège. Voir la question 43.

Arabie saoudite. A condition que, au nom du respect de la vie privée, le travailleur ne puisse se comporter d'une façon qui porte atteinte à la vie privée et aux valeurs de la famille de l'employeur.

Slovénie. L'idéal serait que les travailleurs domestiques aient un accès privé à leur logement, que celui-ci ferme à clé ou soit suffisamment isolé et qu'il comporte des pièces pour le rangement des effets personnels, la toilette et le repos.

Afrique du Sud. Nous serions d'accord pour ce qui est du logement; cependant, au moment de définir ce qu'on entend par la «vie privée» et par un «accès convenable», il faudra tenir compte des aspects relatifs à la sécurité et à la sûreté. S'agissant de la nourriture, il existe des facteurs culturels qui influent sur ce qu'il faut entendre par des repas de qualité et en quantité suffisante, raison pour laquelle une telle disposition créerait une contrainte inutile aux Etats Membres. On pourrait très bien l'inclure aux clauses non contraignantes.

Espagne. Le non-respect de cette disposition constituerait un motif valable pour une rupture de la relation d'emploi par le travailleur.

Suriname. Il importe que les croyances et coutumes religieuses et culturelles du travailleur soient prises en compte en ce qui concerne le logement et les repas.

Suède. Cette question devrait être traitée dans la recommandation.

Etats-Unis. Il faudrait dire dans cette disposition que les lois et règlements nationaux qui régissent la fourniture de repas et d'un logement par l'employeur doivent être étendus aux travailleurs domestiques. Elle devrait permettre aux employeurs de déduire du salaire des travailleurs uniquement la «juste valeur» des prestations en nature. Voir la question 17.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 4. HUP (Croatie), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Il faudrait toutefois rester dans les limites du raisonnable et tenir compte des pratiques locales.

HUP (Croatie). Il reste à voir comment cela pourrait être mis en pratique.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

DPN APINDO (Indonésie). Tout dépend de la situation socio-économique de la famille.

EFC (Sri Lanka). Le logement sur place est une option légitime dont toute norme doit tenir correctement compte.

OIE. Cela semble une bonne idée. Mais son intérêt sur le plan pratique et sa facilité de mise en œuvre sont sujets à caution. Voir la question 43.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FEDATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 1. FEDUSA (Afrique du Sud).

Commentaires

CTA (Argentine). Ils ne devraient pas être considérés comme un salaire en nature.

FEDATRAD (Brésil). Le local habituellement réservé aux travailleurs domestiques est le pire de la maison, petit, mal ventilé, souvent utilisé pour stocker des produits ménagers ou de vieux livres, ou bien pour abriter des animaux domestiques. Il est capital que ce local permette de préserver l'intimité du travailleur. D'autre part, les repas doivent être d'une bonne qualité et en quantité suffisante.

CGT (Colombie). C'est le minimum que l'on puisse donner à tout travailleur obligé de loger chez l'employeur.

CMTC (Costa Rica). Il importe que cette clause soit libellée d'une manière très détaillée parce que les travailleurs domestiques sont victimes d'abus à cet égard.

CNUS (République dominicaine). L'heure des repas devra également être précisée.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Il est très difficile de définir ce que sont des «repas de bonne qualité et en quantité suffisante» et d'en apporter la preuve. On pourrait stipuler, par exemple, que «les repas doivent équivaloir aux repas pris quotidiennement par les membres de la famille».

CGT (Honduras). Pour éviter que les employeurs commettent des abus.

ICTU (Irlande). De plus, le logement et la nourriture doivent être adaptés à la personne.

COTU-K (Kenya). Ce doit être une condition minimum.

CIAWU (Malawi). En outre, l'employeur a intérêt à ce que son employé soit en bonne santé.

CROC (Mexique). Cependant, il conviendrait d'éliminer l'allusion à la qualité et à la quantité du fait de la subjectivité liée à une telle prescription.

CTM (Mexique). Sans cela, les droits de l'homme ne seraient pas respectés.

CONATO (Panama). Cette condition devrait figurer dans le contrat de travail écrit.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il faudrait préciser que la nourriture doit être adaptée aux besoins, à la culture et aux pratiques religieuses des travailleurs. Un logement séparé devra leur être fourni.

FEDUSA (Afrique du Sud). Cette disposition risque d'être trop restrictive pour les employeurs dans certaines circonstances.

SADSAWU (Afrique du Sud). Personne ne doit pénétrer dans la chambre du travailleur lorsqu'il n'est pas en service.

Qu. 20 *La convention devrait-elle prévoir que tout Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient de la durée normale de travail, du paiement des heures supplémentaires, de périodes de repos journalier et hebdomadaire et de congé annuel, qui sont fixés par la législation nationale, et qui ne sont pas moins favorables que ce qui s'applique aux autres salariés?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 4. Autriche, Jordanie, Malaisie, Emirats arabes unis.

Autre: 9. Canada, République tchèque, Grèce, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Oman, Portugal, Suisse, Yémen.

Commentaires

Argentine. Il importe de fixer un nombre limite d'heures de travail par jour et par semaine et de rémunérer les heures supplémentaires. La convention devra dire clairement que le nombre d'heures de travail et les périodes de repos doivent garantir l'équilibre psychique et physique des travailleurs.

Autriche. La particularité de la vie domestique fait qu'il est impératif de prévoir pour les gens de maison des règlements différents de ceux qui intéressent les autres travailleurs.

Brésil. Les travailleurs domestiques devront, peu à peu, jouir des mêmes droits que les autres travailleurs.

Canada. Les lois et règlements nationaux doivent inclure des normes appropriées sur ces questions.

Chili. La journée de travail des travailleurs domestiques doit être la même que pour les autres travailleurs.

Chine. Cependant, compte tenu de la particularité du travail domestique, il devra être permis à chaque Membre d'adopter des dispositions qui lui soient propres et qui laissent une certaine souplesse. Les normes fixées pour les autres travailleurs à plein temps ne devront pas s'appliquer aux travailleurs domestiques.

Croatie. Les mêmes droits doivent être reconnus aux travailleurs domestiques qu'aux autres travailleurs.

Équateur. Le but devrait être d'aligner les dispositions relatives au temps de travail sur celles applicables aux autres travailleurs.

France. Une comparaison pourrait être faite avec les salariés qui exercent le même type d'activité.

Grèce. Les dispositions devront être en accord avec la législation et la jurisprudence nationales et apporter aux travailleurs domestiques une protection en rapport avec la spécificité de leur tâche.

Guatemala (DPS). Non, le travail domestique est intermittent. Les dispositions relatives à la durée normale de travail n'ont pas lieu de s'appliquer, contrairement aux dispositions concernant le repos journalier et hebdomadaire et le congé annuel.

Guatemala (UMT). Oui.

Guatemala (ONAM). Oui. Comme tous les autres travailleurs, les travailleurs domestiques devraient travailler huit heures par jour, incluant les périodes de repos.

Jordanie. La nature de la relation d'emploi justifie que des règles spécifiques s'appliquent aux travailleurs domestiques.

Mozambique. Tous les travailleurs ont droit à une période de repos. Ils ont également droit à des horaires de travail fixes pour pouvoir s'adonner à d'autres activités, y compris des activités lucratives.

Népal. Au Népal, toutefois, on risque d'avoir de la difficulté à mettre en pratique des horaires de travail normaux et à payer des heures supplémentaires aux travailleurs domestiques étant donné qu'ils habitent chez l'employeur et qu'ils sont en permanence à ses ordres, ce qui complique la tenue d'un registre des heures travaillées.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la loi établit pour tous les travailleurs (y compris les domestiques) des règles minimales concernant les conditions de travail, par exemple le salaire minimum, le congé annuel, les périodes de repos et les pauses repas.

Oman. Les congés doivent être convenus entre l'employeur et le travailleur, à condition que cela soit prévu dans le contrat de travail.

Paraguay. Un maximum de huit heures par jour, y compris les périodes de repos, et un maximum de trois heures supplémentaires par jour, dont la rémunération varie selon que le travail a lieu le jour, la nuit, ou les deux.

Pérou. La durée normale de travail devrait être de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

Pologne. Cependant, une certaine latitude doit être permise concernant le jour de repos hebdomadaire et le congé annuel pour concilier les intérêts raisonnables de l'employeur et du travailleur, et compte tenu de la nature particulière du travail domestique ou de la fonction d'aide familiale.

Portugal. Les limites hebdomadaires varient entre les pays et beaucoup de pays n'appliquent carrément aucune limite. Cet aspect doit être traité avec souplesse.

Espagne. Les dispositions relatives à la durée du travail pourraient être différentes de celles applicables aux autres travailleurs, notamment celles concernant les périodes de repos hebdomadaire dans le cas des travailleurs logeant sur place ou les heures d'astreinte.

Suisse. Voir la question 13.

Tunisie. Compte tenu de la spécificité du travail domestique, il conviendra de définir les notions de «durée normale de travail», de «paiement des heures supplémentaires», de «périodes de repos journalier et hebdomadaire» et de «congé annuel».

Émirats arabes unis. S'agissant de la durée du travail, il n'est pas possible d'appliquer aux travailleurs domestiques les mêmes règles qu'aux autres travailleurs.

Yémen. Oui pour le repos journalier et hebdomadaire et le congé annuel; non pour les heures supplémentaires.

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 4. ANDI (Colombie), NHO (Norvège), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 7. CNI (Brésil), HUP (Croatie), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), EFC (Sri Lanka).

Autre: 1. OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Cette question devrait être régie par le droit et la pratique en vigueur dans chaque Etat Membre.

HUP (Croatie). La nature du travail domestique est particulière. Il est impossible de calculer exactement le nombre d'heures de travail.

BDA (Allemagne). On n'a pas besoin d'une réglementation détaillée de la durée du travail. Elle serait trop difficile à mettre en pratique et inadaptée à l'environnement du travail domestique. En particulier, il n'est pas nécessaire de soulever la question complexe des heures d'astreinte et du temps de travail effectif.

JCC (Jordanie). Les travailleurs domestiques ne sont pas à égalité avec les autres salariés.

NHO (Norvège). Il faudra cependant tenir compte de la spécificité du travail domestique, avec ses longues périodes de présence ou d'astreinte entrecoupées de moments d'activité d'une intensité très différente. Il est impossible d'établir et de mettre en pratique un cadre horaire strict. Des exceptions peuvent être prévues pour le calcul de la durée du travail et des heures supplémentaires, qui comprennent les périodes d'inactivité. Pour le repos hebdomadaire et le congé annuel, il doit y avoir égalité avec les autres salariés.

EFC (Sri Lanka). Une réglementation détaillée de la durée du travail serait difficile à mettre en pratique et inadaptée à l'environnement du travail domestique. Le repos journalier doit être encouragé, sans toutefois être prescrit d'une manière inconsidérée.

UPS (Suisse). Il peut être difficile de calculer le nombre d'heures supplémentaires, pour la garde d'enfants, par exemple.

OIE. Les modèles d'emploi axés sur la mesure de la durée du travail ne sont pas applicables au travail domestique. Sa spécificité – intensité de l'effort et rythmes de travail inégaux, longues périodes de présence, disponibilité – rend impossible et peu souhaitable dans la pratique une mesure précise du nombre d'heures travaillées. De plus, un modèle de ce type risquerait de réduire l'autonomie des domestiques, dont le travail serait plus encadré, plus surveillé et plus intense, et moins familial et convivial. Le principe des heures supplémentaires en particulier est impossible à appliquer dans la pratique du fait que, chez les domestiques, la frontière entre le temps de travail et les heures non travaillées est floue. La notion d'heures supplémentaires n'est pas universelle et ne figure pas dans tous les régimes nationaux de droit du travail. En revanche, on pourrait évoquer la nécessité de garantir une période de repos hebdomadaire et un congé annuel (voir les questions 23 et 51).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRARA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade),

CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CSDR (Roumanie), FEDUSA (Afrique du Sud).

Commentaires

CTA (Argentine). Aucune différence ne devrait être faite avec les autres travailleurs à cet égard.

FENATRAD (Brésil). En outre, les employeurs doivent garantir aux travailleurs qui habitent sur place le droit à un repos hebdomadaire rémunéré.

CMTC (Costa Rica). Le travail domestique devrait être réglementé autant que possible de la même manière que les autres formes de travail.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). La protection assurée en matière de durée du travail aux travailleurs domestiques âgés de 15 à 18 ans doit être égale à celle dont bénéficient les travailleurs des autres secteurs ayant le même âge.

UNSI TRAGUA (Guatemala). En vertu du principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

CNTG (Guinée). De plus, les travailleurs doivent être informés des dispositions de la loi applicable qui les concernent.

CROC (Mexique). En laissant une certaine souplesse dans le cas des travailleurs logeant sur place, pour lesquels de telles dispositions peuvent être décidées par les parties.

CTM (Mexique). La durée du travail des domestiques ne doit pas dépasser huit heures par jour parce que les tâches ménagères sont lourdes et, très souvent, les travailleurs domestiques font plus d'heures que les travailleurs des autres secteurs.

CS (Panama). Oui, étant donné que les travailleurs domestiques ne sont pas payés pour leurs heures supplémentaires et qu'ils veillent sur les enfants de leur employeur la nuit aussi que bien que pendant les jours fériés.

CTP et CUT (Pérou). Les dispositions relatives au temps de travail des domestiques devront être progressivement alignées sur celles applicables aux autres travailleurs.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les périodes de repos hebdomadaire et de congé annuel doivent tenir compte des pratiques religieuses et culturelles des travailleurs. La convention devra fixer la durée du

travail à huit heures par jour, les heures additionnelles étant traitées et payées comme des heures supplémentaires conformément aux normes nationales, ou aux normes internationales si elles sont plus avantageuses, et la convention devra prévoir au moins huit heures de repos continu et ininterrompu, les huit heures restantes devant constituer du temps libre pour les travailleurs domestiques.

CSDR (Roumanie). Cette disposition ne doit pas nécessairement figurer dans la convention, mais impérativement dans la législation nationale.

FEDUSA (Afrique du Sud). Il risque d'être difficile d'encadrer les heures supplémentaires. Il vaudrait mieux parler d'heures complémentaires.

NTUF (Sri Lanka). Lorsque c'est faisable.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les Membres devront aussi veiller à ce que la protection assurée en matière de durée du travail aux travailleurs domestiques âgés de 15 à 18 ans est égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs du même groupe d'âge. Le nombre maximal d'heures de travail que l'on fixera devra permettre à ces travailleurs de recevoir une éducation primaire et de suivre des études secondaires avancées, y compris une formation professionnelle. Ils ont particulièrement besoin d'un ou de plusieurs jours de repos par semaine pour exercer leur droit de maintenir le contact avec leur famille.

UITA. La convention devra renvoyer aux conventions n^{os} 1 et 47, qui réglementent le temps de travail et qui devraient également être applicables aux travailleurs domestiques. La convention (n^o 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957, et les articles 4 et 5 de la convention (n^o 172) sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, pourront servir de références. Il faudra également citer des lois en vigueur, par exemple en Afrique du Sud et en Autriche, ainsi que des accords collectifs, entre autres en France, qui comportent des dispositions sur la durée du travail, le repos hebdomadaire et le congé annuel des travailleurs domestiques, ce dont il conviendra de tenir compte.

Qu. 21 *La convention devrait-elle disposer que les travailleurs domestiques ne sont pas tenus de rester au domicile de l'employeur pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 55. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 8. Bahreïn, Jordanie, Liban, Qatar, Arabie saoudite, Sri Lanka, Tunisie, Emirats arabes unis.

Autre: 5. Brésil, République tchèque, Népal, Nouvelle-Zélande, Suisse.

Commentaires

Argentine. Les travailleurs doivent pouvoir disposer de leur temps libre comme ils le veulent.

Brésil. Pendant la période de repos, il est difficile d'obliger les travailleurs domestiques à partir car beaucoup n'ont pas les moyens d'avoir leur propre logement. Concernant le repos hebdomadaire, cette disposition devrait prendre la forme d'une recommandation parce qu'il serait difficile de vérifier si elle est respectée et qu'une prescription de ce genre pourrait parfois se révéler préjudiciable au travailleur.

Chine. Rien ne doit limiter le droit des travailleurs domestiques d'avoir une vie sociale pendant leur période de repos.

Colombie. A convenir entre les parties.

Costa Rica. L'endroit où le travailleur profite de sa période de repos ne peut être imposé par l'employeur, mais doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Egypte. Les parties peuvent convenir que l'employé restera sur place pendant les périodes de repos et qu'il recevra une compensation en échange.

El Salvador. Pour prévenir le travail forcé.

Guatemala (UMT). Ils doivent être libres d'utiliser leur temps libre comme ils l'entendent.

Jordanie. C'est une décision qui doit résulter d'un accord entre les parties parce qu'elle a une incidence négative sur la famille de l'employeur.

Lettonie. Bien tenir compte du droit qu'ont les travailleurs domestiques de recevoir la visite de membres de leur famille et d'amis.

Liban. Il n'y a pas lieu de le préciser dans la convention. Mais cela peut être mentionné dans le contrat de travail.

Malaisie. Toutefois, ce principe ne vaut pas pour le repos journalier.

Maurice. Le fait de restreindre la liberté de mouvement des travailleurs domestiques équivaut à une mesure d'enfermement illégale.

Mexique. Les travailleurs domestiques doivent pouvoir utiliser la période de repos comme ils l'entendent.

Mozambique. Les travailleurs peuvent utiliser cette période à des fins personnelles ou pour être avec leur famille.

Népal. Oui, pour les travailleurs à plein temps pendant le repos hebdomadaire et pour les travailleurs à temps partiel. L'interdiction d'obliger un employé à rester sur place pendant la période de repos journalier peut ne pas s'appliquer aux travailleurs domestiques à plein temps au Népal, pays dans lequel les travailleurs domestiques sont des ruraux sans aucune éducation ou presque qui arrivent dans un milieu entièrement nouveau et dans des zones urbaines qu'ils connaissent mal.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les périodes de repos se prennent habituellement à des heures et des endroits décidés d'un commun accord.

Oman. A condition que les employeurs ne soient pas tenus responsables à l'égard des travailleurs en cas de danger ou d'abus.

Pérou. Voir la question 18.

Portugal. Cette disposition devrait cependant prévoir une certaine souplesse. Au Portugal, les travailleurs domestiques qui logent sur place ne sont pas tenus de rester au domicile de l'employeur pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, mais des exceptions sont toujours possibles en cas d'événement grave ou imprévu, ou de force majeure. De même, lorsqu'ils s'occupent de malades ou d'enfants de moins de 3 ans, on peut leur demander d'interrompre leurs moments de repos.

Espagne. Au terme de la journée de travail, et une fois qu'il a effectué le nombre d'heures d'astreinte convenu, le travailleur ne doit pas être obligé de rester au domicile de l'employeur.

Sri Lanka. Ce peut être une condition inscrite dans le contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Suisse. Voir les questions 13, 17 et 18.

Tunisie. Ce point devrait être négocié librement entre les parties, notamment dans le cas des travailleurs qui ne disposent pas de leur propre logement.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 4. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), UPS (Suisse).

Non: 3. JCC (Jordanie), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka).

Autre: 3. HUP (Croatie), SEV (Grèce), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Oui, pour le repos hebdomadaire. Les choses peuvent être plus compliquées dans le cas du repos journalier si le maître de maison est absent et si le travailleur domestique a la garde d'enfants ou de personnes très dépendantes.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). A convenir entre les parties.

CONEP (Panama). Cela ne devrait s'appliquer qu'à la période de repos hebdomadaire.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

OIE. Les employeurs sont favorables à une période de repos hebdomadaire que le travailleur puisse utiliser à sa convenance. Les choses peuvent être plus compliquées dans le cas du repos journalier si le maître de maison est absent et si le travailleur domestique a la garde d'enfants ou de personnes très dépendantes, ou encore si le déjeuner ou le dîner est assuré sur place.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTI (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie),

FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: I. CAUS (Nicaragua).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKFTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Bien tenir compte du droit qu'ont les travailleurs domestiques de recevoir la visite de membres de leur famille et d'amis.

CTA (Argentine). Pour qu'ils profitent pleinement de leur période de repos.

CTC (Canada). Il faudrait aussi que les travailleurs qui habitent sur place aient le droit de recevoir la visite de membres de leur famille et d'amis pendant la période de repos journalière ou hebdomadaire.

CUT (Colombie). Ils doivent avoir le droit de profiter de leurs moments de loisir et avoir du temps pour se syndiquer.

CMTA (Costa Rica). Toutefois, si les travailleurs n'ont pas d'endroit où aller, ils doivent être autorisés à rester chez l'employeur quand ils ne travaillent pas.

CTRN (Costa Rica). Les travailleurs domestiques qui, à cause de leurs fonctions, ne peuvent se rendre chez eux devraient être autorisés à recevoir la visite de membres de leur famille et d'amis.

CNUS (République dominicaine). A convenir avec l'employeur.

COSYGA, JOC (Gabon). Cela devrait être stipulé dans le contrat de travail, pour éviter les malentendus et les changements de programme à la dernière minute.

DGB (Allemagne). La garantie doit être donnée aux travailleurs domestiques qu'ils auront le droit de recevoir des amis et des proches.

GSEE (Grèce). Les travailleurs domestiques qui logent sur place devront faire l'objet d'une mention particulière.

UNSTRAGUA (Guatemala). Parce que les travailleurs domestiques sont souvent obligés de rester sur place pour s'occuper de la maison quand l'employeur est absent.

CNTG (Guinée). Les travailleurs doivent être libres de leurs mouvements et profiter pleinement de leurs périodes de repos.

CGT (Honduras). Ils devraient être libres de rester ou de partir.

UGL (Italie). Ils devraient être entièrement libres pendant leurs périodes de repos hebdomadaire, journalier et annuel.

SEKRIMA (Madagascar). Parce qu'il y a toujours des employeurs qui profitent de leur présence pour les forcer à travailler.

CROC (Mexique). Néanmoins, si les travailleurs désirent rester sur place, ils ne doivent pas être obligés de partir.

CTM (Mexique). C'est le travailleur qui devrait décider s'il habitera ou non chez l'employeur. Il est souvent avantageux pour les travailleurs de loger sur place; cependant, il arrive que le travailleur souhaite habiter dans les lieux mais que l'employeur n'ait pas d'endroit approprié pour l'héberger.

CNT (Niger). Pour éviter des abus de la part de l'employeur.

CONATO (Panama). Si les travailleurs sont obligés de loger sur place, il y a fort à parier qu'ils travailleront et donc qu'ils ne se reposeront pas.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les travailleurs domestiques logés sur place doivent avoir le droit de recevoir la visite de parents et d'amis à des heures appropriées.

NSZZ (Pologne). Les travailleurs domestiques doivent être libres de leurs mouvements. Le fait de restreindre leurs déplacements à l'extérieur contribue grandement à l'isolement des travailleurs domestiques, à leur exploitation, y compris à l'imposition d'un nombre d'heures de travail excessif, et à des situations de travail forcé. Il importe qu'ils soient libres de sortir pendant les périodes de repos pour avoir accès à des services et des programmes essentiels et pour pouvoir participer, par exemple, à des associations de travailleurs.

CGTP-IN (Portugal). Cependant, cette disposition devra laisser suffisamment de souplesse pour tenir compte de quelques situations exceptionnelles (comme les cas de force majeure et les cas où les travailleurs s'occupent de malades ou d'enfants de 3 ans ou moins).

FEDUSA (Afrique du Sud). La période de repos journalier ou hebdomadaire devrait être séparée de la période d'astreinte.

NTUF (Sri Lanka). Une surveillance s'impose lorsque les jeunes femmes sortent pour leur période de repos journalier et lorsqu'elles reçoivent la visite d'amis.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Cela leur permettrait d'avoir accès à d'importants services et programmes comme des associations de travailleurs, des centres de loisirs ou des centres sociaux, de s'instruire et de rendre visite à leur famille. La législation nationale devrait ériger en délit pénal l'enfermement d'un travailleur au domicile de l'employeur. De plus, la convention devrait disposer que les travailleurs domestiques ne devraient pas être tenus de rester au domicile de leur employeur ou auprès de celui-ci pendant leurs congés annuels, et que le temps passé avec son ménage en vacances n'est pas considéré comme du congé annuel.

PIT-CNT (Uruguay). Les travailleurs devraient être libres d'utiliser leurs périodes de repos journalier et hebdomadaire comme ils l'entendent.

Qu. 22 *La convention devrait-elle prévoir que les périodes d'astreinte devraient être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Lituanie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suisse, Thaïlande, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 8. Brésil, Liban, Malaisie, Qatar, Slovénie, République arabe syrienne, Tunisie, Emirats arabes unis.

Autre: 5. République tchèque, Maroc, Nouvelle-Zélande, Oman, Pérou.

Commentaires

Australie. Sinon, des employeurs pourraient assimiler les périodes d'astreinte à des périodes de repos pour ne pas avoir à payer ces heures au travailleur.

Autriche. En règle générale, oui si le temps de travail peut être prolongé en cas d'astreinte et si les périodes d'astreinte peuvent être payées d'une autre manière que les périodes de travail effectif. En Autriche, dans le cas des personnes qui fournissent des services à la personne chez les particuliers, le temps

d'astreinte n'est pas compté comme du temps de travail dans certaines situations précises. Il devrait être possible de maintenir cette exception dans le secteur des services à la personne.

Belgique. Si l'on suit l'interprétation donnée par la Cour de justice de l'Union européenne à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, les périodes d'astreinte font partie du temps de travail.

Brésil. Ce n'est pas conforme à la législation brésilienne.

Canada. Voir la question 6 c).

Chine. Si la durée du travail est allongée du fait de l'employeur, les périodes d'astreinte doivent être payées. Dans le cas de soins prodigués à des personnes âgées, des enfants ou des malades, soins qui obligent à rester sur place la nuit pour parer aux imprévus, ces «périodes d'astreinte» devraient être assimilées à des heures de travail.

Colombie. Conformément au principe d'égalité de traitement. Il importe que les parties s'entendent sur ce point afin que les choses soient claires concernant le moment où les heures travaillées seront rémunérées et la forme que prendra cette rémunération. Dans tous les cas, la journée de travail ne devra pas excéder dix heures, et toute heure additionnelle devra être considérée comme du travail de nuit.

Equateur. Il faut distinguer le temps d'astreinte et le temps libre. Les périodes d'astreinte doivent être considérées comme des heures de travail, ainsi que le prévoit la loi.

Egypte. Les obligations des travailleurs pendant les périodes d'astreinte et la durée de ces dernières doivent être précisées dans le contrat.

Guatemala (UMT). Les périodes d'astreinte doivent être payées comme des heures supplémentaires et ne doivent pas être préjudiciables à la santé physique, mentale et spirituelle du travailleur.

Guatemala (ONAM). Il est important de réglementer les heures d'astreinte pour prévenir les abus.

Jordanie. Les heures travaillées au-delà de la durée prévue sont assimilées à des heures supplémentaires.

Liban. Il n'est pas nécessaire de parler des périodes d'astreinte.

Maurice. Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux normal, sauf si les parties se sont entendues sur un taux inférieur ou sur une période de repos compensatoire.

Maroc. La spécificité du travail domestique fait que, dans la pratique, on ne peut considérer les heures d'astreinte comme des heures de travail normales.

Mozambique. Pour garantir aux travailleurs qui font des heures supplémentaires le droit à un repos compensatoire.

Myanmar. Les heures d'astreinte doivent être considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées aux taux prévus pour les heures supplémentaires.

Népal. Les périodes d'astreinte doivent être incluses dans les heures supplémentaires et payées comme telles. Il faudrait en outre que les législations nationales définissent le nombre maximal d'heures supplémentaires par jour, par semaine ou par mois, étant donné que les périodes d'astreinte correspondent à un effort supplémentaire demandé aux travailleurs par l'employeur. La pratique de longues périodes d'astreinte ininterrompues jour après jour peut être préjudiciable à la santé mentale et physique des travailleurs et nuire par conséquent à leur efficacité.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les périodes d'astreinte et leur rémunération doivent être négociées entre les parties.

Panama. Tous les moyens possibles devront être employés pour régler le problème très sérieux posé par les périodes d'astreinte (textes de loi, accords collectifs ou toute autre sorte d'instrument).

Pérou. Voir la question 6 c). Les «périodes d'astreinte» ne devraient pas être incluses dans la convention; lorsqu'elles se produisent, elles pourraient être assimilées à des heures supplémentaires. Si elles devaient être incluses, il faudrait définir ces périodes et les situations dans lesquelles elles surviennent.

Pologne. Si la loi en vigueur dans le pays le prévoit.

Portugal. Cela faciliterait les adaptations aux particularités nationales.

Slovénie. Une réglementation des périodes d'astreinte ne s'impose pas.

Espagne. Les périodes d'astreinte doivent faire l'objet d'un accord entre les parties et être rémunérées, ce qui ne revient pas à les considérer comme des heures de travail effectif.

Sri Lanka. Les périodes d'astreinte doivent être considérées comme des heures de garde.

Suisse. Voir la question 6 c).

Emirats arabes unis. Le travailleur ne travaille pas pendant les périodes d'astreinte.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Non: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), BDA (Allemagne), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 1. JCC (Jordanie).

Commentaires

CNI (Brésil). Cet aspect doit être régi par la loi et la pratique du pays.

ANDI (Colombie). Il n'est pas nécessaire d'aborder des aspects complexes du temps de travail, comme les périodes d'astreinte et les heures de travail.

HUP (Croatie), BDA (Allemagne), EFC (Sri Lanka), OIE. Voir la question 20.

DPN APINDO (Indonésie). Oui, puisque le travail domestique s'inscrit dans le rythme de vie de la famille.

UPS (Suisse). Les heures d'astreinte sont plus difficiles à évaluer que pour les autres formes d'emploi.

OIE. Voir la question 20. Le modèle de l'emploi à l'heure ne s'applique pas au travail domestique; par conséquent, la réglementation des périodes d'astreinte, qui n'est déjà pas facile dans ce cas, ne peut être envisagée pour le travail domestique, surtout en ce qui concerne les travailleurs logés sur place, dont on peut penser qu'ils sont d'astreinte toutes les nuits.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande),

STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CROC (Mexique).

Autre: 2. JTUC-RENGO (Japon), CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Par ailleurs, il faudra prendre des mesures de protection pour limiter les périodes d'astreinte et pour s'assurer qu'elles sont rémunérées aux taux des heures supplémentaires.

BAK (Autriche). Les heures d'astreinte doivent être considérées comme du temps de travail qu'il convient de rémunérer. Voir la question 6 c).

FENATRAD (Brésil). Les heures d'astreinte doivent être considérées comme des heures de travail et rémunérées. Pour cette raison, il importe que le travail domestique, y compris le temps de travail, soit encadré par un accord collectif ou par la législation en vigueur.

UNSI TRAGUA (Guatemala). En accord avec la législation applicable.

CGT (Honduras). La phase de repos est interrompue et les heures d'astreinte devraient être payées comme des heures de travail effectif.

ICTU (Irlande). Toute période dont les travailleurs ne peuvent disposer librement fait partie du temps de travail.

JTUC-RENGO (Japon). Commentaire réservé sur les heures de travail et les périodes d'astreinte. Tout dépend de la façon dont on définit le «travailleur domestique».

SEKRIMA (Madagascar). Les périodes d'astreinte doivent être considérées comme des heures de travail parce qu'elles empêchent les travailleurs d'user de leur temps comme ils le souhaitent.

CROC (Mexique). Cela devrait faire l'objet d'un accord entre les parties.

LO (Norvège). Il importe de rappeler que les travailleurs domestiques doivent jouir des mêmes droits et de la même protection que les autres travailleurs. En Norvège par exemple, un cinquième de la période d'astreinte est normalement intégré aux heures de travail, mais tel n'est pas le cas dans la réglementation applicable aux travailleurs domestiques, sauf lorsque ceux-ci travaillent effectivement pendant le temps d'astreinte.

CONATO (Panama). Sinon, les travailleurs domestiques seraient davantage exploités par leurs employeurs.

CTP, CUT (Pérou). Les périodes d'astreinte ne constituent pas du temps libre.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les périodes d'astreinte doivent être rémunérées. Lorsqu'elles dépassent le nombre d'heures de travail normal, il convient de les rémunérer comme des heures supplémentaires.

NSZZ (Pologne). Le nombre excessif d'heures de travail pose un problème important aux travailleurs domestiques et les périodes d'astreinte les empêchent souvent de se reposer, surtout lorsqu'ils ont la garde de bébés, de personnes âgées ou de malades la nuit.

CSDR (Roumanie). Ne s'impose pas dans la convention.

FEDUSA (Afrique du Sud). Le temps d'astreinte doit être payé.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Comme les travailleurs de moins de 18 ans ont des besoins particuliers en matière de repos, on ne devrait pas leur demander de travailler (sous astreinte ou autrement) tôt le matin ni tard le soir, c'est-à-dire entre 21 heures et 7 heures.

PIT-CNT (Uruguay). Les périodes d'astreinte doivent être considérées comme des heures de travail.

UITA. La convention devra limiter la durée des périodes d'astreinte et prescrire une rémunération. On pourrait s'inspirer de lois existantes, par exemple en Afrique du Sud, et d'accords collectifs comme ceux que l'on trouve en France, ainsi que des articles 4 et 5 de la convention n° 172.

Qu. 23 *La convention devrait-elle disposer que chaque Membre devrait prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient d'au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque période de sept jours?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 62. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Qatar, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Uruguay, Yémen.

Non: 3. Colombie, Nouvelle-Zélande, Emirats arabes unis.

Autre: 3. République tchèque, Grèce, Etats-Unis.

Commentaires

Argentine. Garantir 36 heures de repos hebdomadaire par période de sept jours consécutifs.

Australie. Voir la question 13 d).

Brésil. Une période de repos journalière est indispensable pour améliorer la sécurité et la santé au travail et pour permettre aux travailleurs de reconstituer leurs forces physiques et mentales.

Colombie. Il faut voir si le travail est habituel ou occasionnel. En vertu du Code du travail, les travailleurs domestiques ont le droit de se reposer le dimanche et les jours fériés, à condition qu'ils aient travaillé sept jours une semaine complète.

El Salvador. Les travailleurs domestiques ne doivent pas être moins bien traités que les autres travailleurs.

Grèce. Toute réglementation doit tenir compte des particularités du travail domestique.

Guatemala (UMT). Le repos est bénéfique à la santé physique, mentale et spirituelle du travailleur.

Guatemala (ONAM). Les travailleurs domestiques doivent avoir droit à deux jours de repos comme tous les autres travailleurs.

Mozambique. Comme pour les autres salariés.

Myanmar. Leur assurer au moins 30 heures de repos consécutives par période de sept jours.

Nouvelle-Zélande. Les périodes de repos hebdomadaire doivent être négociées entre les parties.

Panama. Garantir au minimum une journée de repos par période de sept jours de travail consécutifs. Selon le niveau de responsabilité du travailleur domestique, l'importance de sa tâche et les efforts physiques exigés, il pourra être nécessaire de prévoir plus de périodes de repos régulières. Il faudra également tenir compte des situations dans lesquelles les femmes domestiques peuvent avoir besoin de périodes de repos plus fréquentes, comme c'est le cas des mères seules ou des femmes présentant une grossesse à risque. Les femmes devraient faire l'objet d'une mention spéciale dans la convention. De même, il serait bon d'adopter un contrat type qui régisse ces questions.

Pologne. Il faudra cependant tenir compte du temps de travail effectif en ménageant une certaine latitude (voir la question 20).

Espagne. En Espagne, les travailleurs domestiques ont droit à un repos hebdomadaire de 36 heures, dont au moins 24 heures doivent être consécutives.

Émirats arabes unis. La période de repos hebdomadaire devrait être facultative pour les travailleurs domestiques, afin qu'ils aient le choix de l'utiliser ou de l'ajouter à leur congé annuel.

États-Unis. Il faudrait dire dans cette clause que les périodes de repos des travailleurs domestiques doivent être régies par le même cadre juridique que celui appliqué à la plupart des travailleurs du secteur formel.

Uruguay. La législation du pays dispose que le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 36 heures consécutives, ce qui inclut impérativement toute la journée du dimanche. Les parties peuvent s'entendre sur le jour de la semaine pendant lequel le travailleur pourra profiter de la période de repos qui lui reste.

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 8. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 3. BDA (Allemagne), Business NZ (Nouvelle-Zélande), EFC (Sri Lanka).

Autre: 1. OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Toutes les dispositions, y compris celle-ci, concernant des périodes de repos devraient être regroupées.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). A étudier avec la question 50.

Business NZ (Nouvelle-Zélande). Les périodes de repos hebdomadaire doivent habituellement se négocier entre les parties.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

OIE. Cela semble être un sujet qui mériterait d'être étudié plus en profondeur, et examiné avec toute autre disposition relative aux périodes de repos. Voir la question 50.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. BAK (Autriche), FEDUSA (Afrique du Sud).

Autre: 1. PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

BAK (Autriche). Un repos de 24 heures n'est pas suffisant. Il faudrait garantir un repos de 36 heures, incluant un dimanche sur deux (ou l'équivalent en fonction de la culture du pays), plus un congé d'une demi-journée à convenir en sus des jours fériés. Si la journée de repos hebdomadaire n'est pas accordée ou si un jour férié n'est pas respecté, il faudra prévoir un repos compensatoire et une augmentation de salaire.

FENATRAD (Brésil). Pour cela, l'Etat devra mettre en place des mécanismes de contrôle spécifiques, notamment pour les travailleurs domestiques qui habitent sur place.

CGT (Colombie). Conformément à la législation internationale, y compris les conventions de l'OIT. Appliquer les mêmes dispositions que celles applicables à tous les travailleurs.

CMTC (Costa Rica). Les travailleurs domestiques devraient avoir droit au même repos hebdomadaire que les autres travailleurs.

CNUS (République dominicaine). Il conviendrait de garantir 36 heures de repos.

UGTE (Equateur). Selon le Code du travail, le repos hebdomadaire doit être pris le samedi et le dimanche.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Le nombre d'heures de repos hebdomadaire doit être le même pour tous les salariés.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Mais cela peut varier selon les législations nationales.

CTM (Mexique). La période de repos pourra être supérieure à 24 heures, en fonction de l'endroit où le travail est accompli et des conditions de travail.

CONATO (Panama). Comme pour tous les autres travailleurs.

SADSAWU (Afrique du Sud). Après sept jours de travail, 24 ou 48 heures de repos doivent être accordées.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). De plus, il faudrait recommander une période de 36 heures et préciser que, si la législation nationale du travail établit une période minimale de repos hebdomadaire de plus de 24 heures pour d'autres travailleurs, les travailleurs domestiques devront avoir droit à la même protection. Il devra être accordé aux travailleurs de moins de 18 ans le temps nécessaire pour qu'ils puissent se rendre régulièrement dans leur famille.

PIT-CNT (Uruguay). Ils doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos hebdomadaire après chaque période de travail de six jours.

Qu. 24 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés en matière de sécurité et de santé au travail? La convention devrait-elle stipuler que de telles mesures pourraient être mises en œuvre progressivement? Veuillez détailler.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 53. Albanie, Australie, Belgique (CNT), Etat plurinational de Bolivie, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 6. Argentine, Bahreïn, Chine, Italie, Qatar, Espagne.

Autre: 7. Belgique (SPF), Brésil, Canada, République tchèque, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne.

Commentaires

Argentine. Il faudrait prendre des mesures spéciales en matière de sécurité et de santé au travail en ayant à l'esprit les tâches remplies par les travailleurs domestiques, comme le transport d'objets pesants et l'utilisation de substances toxiques. Ces mesures devraient être appliquées immédiatement.

Belgique (CNT). Les travailleurs domestiques doivent être couverts par les dispositions visant la sécurité et santé au travail, comme tous les autres travailleurs. Cependant, comme il est difficile d'imposer indistinctement à tous employeurs de domestiques les mêmes obligations que celles applicables aux autres employeurs, il conviendra d'adopter des dispositions spécifiques pour apporter un niveau minimum de protection à tous les travailleurs domestiques.

Belgique (SPF). Pour principe, les travailleurs domestiques, comme les autres travailleurs, ont le droit d'accomplir leur tâche dans des conditions sûres. La prévention et l'information jouent un rôle déterminant à cet égard. Il serait opportun que les Etats soient autorisés à circonscrire l'application des dispositions à certains domaines et à prendre les mesures progressivement. En effet, il n'est pas réaliste de soumettre les employeurs de travailleurs domestiques (qui sont des personnes privées) aux mêmes obligations en matière

de sécurité et de santé au travail que les autres employeurs, et de leur imposer ainsi des charges financières et administratives importantes. En Belgique, ce problème est solutionné dans la plupart des cas par l'utilisation de titres services. L'employeur est dans ce cas une entreprise agréée qui envoie le travailleur chez un utilisateur qui rémunère le temps de travail presté par des titres services.

Brésil. Au Brésil, les dispositions concernant la sécurité et la santé au travail sont adoptées à l'issue de consultations tripartites (entre représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs). Actuellement, aucun représentant des travailleurs domestiques ne participe à ce processus.

Canada. L'instrument devra donner des orientations sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs domestiques, y compris en ce qui concerne l'information et l'éducation à donner à ces travailleurs et à leurs employeurs.

Chili. Application progressive, dans le cadre de la législation du pays.

Chine. Aux termes de la convention, chaque Membre devra prendre des mesures pour assurer la sécurité et la santé au travail, mesures qui pourront être appliquées progressivement en fonction de la situation propre à chaque Membre, pour ne pas porter atteinte à l'emploi ni au développement des entreprises. Mais la spécificité du travail domestique fait qu'il est déconseillé de prescrire pour les travailleurs domestiques les mêmes mesures que pour les autres salariés.

Colombie. Selon le principe de l'égalité de traitement avec tous les autres travailleurs.

Croatie. Des réglementations supplémentaires pourront être nécessaires à cause des caractéristiques propres au travail chez les particuliers.

Cuba. Selon la situation du pays.

Egypte. A appliquer immédiatement.

Guinée. Il conviendra d'appliquer les mesures progressivement en tenant compte de la nature des tâches et des conditions de travail.

Italie. A appliquer progressivement.

Jordanie. Progressivement, pour ne pas exercer de pression sur le maître de maison. Toutefois, la protection assurée aux travailleurs de l'industrie ne s'applique pas. Des dispositions spécifiques devront être élaborées.

Lettonie. Le droit à un environnement sûr et sain est particulièrement justifié pour les travailleurs. Les mesures doivent conjuguer les éléments suivants: protection de la sécurité et de la santé des travailleurs domestiques; sensibilisation et information des travailleurs et de leurs employeurs concernant leurs droits, obligations et responsabilités respectifs dans ce domaine; instauration d'un cadre réglementaire qui apporte une vraie protection; et mise en place d'un système de surveillance et de répression des infractions. A cet égard, le recours à des délégués itinérants pourrait être une solution intéressante.

Liban. A appliquer progressivement pour adopter des procédures qui garantissent à la fois le droit à la vie privée des familles et les droits des travailleurs domestiques.

Malaisie. Instauration progressivement des mesures conjuguant la protection des travailleurs et la responsabilisation des employeurs en matière de santé et de sécurité, la sensibilisation et l'information des uns et des autres quant à leurs droits et obligations respectifs, l'instauration d'un cadre réglementaire qui apporte une vraie protection, et la mise en place d'un système de surveillance et de coercition.

Maurice. A appliquer progressivement car les employeurs et travailleurs de ce secteur pourraient avoir besoin de temps pour se conformer aux règles de sécurité et de santé.

Monténégro. Les Etats Membres devront instituer des mécanismes de recours et des organismes d'inspection agréés pour inspecter les maisons en conformité avec les lois nationales.

Maroc. Même si, à cause de la différence de statut, les conditions de travail des domestiques ne sont pas les mêmes que celles des autres travailleurs, la sécurité au travail doit néanmoins être assurée.

Mozambique. L'employeur doit garantir la sécurité physique et mentale des travailleurs et œuvrer à l'amélioration constante des conditions de sécurité et de santé au travail.

Népal. On attend de la convention qu'elle prévoie des mesures de protection pour contrôler et améliorer les conditions de santé et de sécurité des travailleurs domestiques sur le lieu de travail par une sensibilisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs dans les médias.

Nouvelle-Zélande. La loi néo-zélandaise sur la santé et la sécurité au travail ne s'applique ni aux personnes qui effectuent des tâches domestiques chez des particuliers ni au domicile des particuliers en tant que lieu de travail.

Nicaragua. A appliquer immédiatement.

Norvège. Elle devra prévoir l'application immédiate des principes fondamentaux du droit national concernant la sécurité et la santé au travail, mais il faudra aussi que le cadre réglementaire soit pratique. Les droits des travailleurs déjà couverts par la loi du pays ne devront pas s'en trouver diminués.

Oman. A appliquer progressivement.

Panama. Les travailleurs domestiques doivent être traités comme les autres travailleurs en matière de sécurité et santé au travail. Les tâches confiées aux travailleurs domestiques comportent fréquemment des risques; il est donc capital de prendre des mesures pour protéger leur sécurité et leur santé, notamment celles des femmes enceintes. Les contrats de travail devraient contenir des dispositions spéciales au sujet des femmes enceintes.

Pérou. Voir la question 12 c). Comme le droit à un environnement sûr et sain constitue un droit fondamental des travailleurs, il convient de prendre des mesures conjuguant la protection de la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques par leur employeur avec la sensibilisation et l'information des travailleurs domestiques et de leurs employeurs sur leurs droits, obligations et responsabilités respectifs.

Pologne. L'employeur devrait être obligé d'assurer la sécurité et la santé au travail. Cependant, il peut être très difficile de définir la teneur exacte de cette obligation à cause de la nature et de l'éventail des tâches exécutées, et des conditions régnant dans telle ou telle maison. Le contrôle du respect de cette obligation peut poser des problèmes, en particulier à l'inspection du travail (il faut en effet penser à préserver la vie de famille et l'intimité du foyer).

Portugal. On devra tenir compte des particularités des travailleurs domestiques, comme au Portugal, où des dispositions spécifiques aux travailleurs domestiques viennent s'ajouter au régime général. L'application de la clause de protection de la santé et de la sécurité devra être immédiate.

Qatar. Non, étant donné que les travailleurs domestiques vivent et travaillent pour la plupart au domicile de l'employeur.

Arabie saoudite. Comme le cadre de travail en entreprise est différent de l'environnement dans lequel travaillent les domestiques, toutes les normes de sécurité et santé au travail instaurées pour les autres travailleurs ne peuvent s'appliquer aux travailleurs domestiques, et seules peuvent s'appliquer à eux les normes adaptées aux conditions et à la nature particulières du travail domestique.

Afrique du Sud. Les lois et règlements nationaux doivent s'appliquer.

Espagne. Les travailleurs domestiques ne sont pas traités sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs en matière de sécurité et santé au travail. L'instrument devrait simplement disposer que le

maître de maison a pour obligation d'assurer des conditions de travail sûres et saines. Il devrait également dire que le non-respect de cette obligation constitue un motif de démission valable pour le travailleur.

Sri Lanka. Les mandats devraient être autorisés à définir leurs mesures en tenant compte de la situation nationale.

Tunisie. Les mesures pourraient s'appliquer progressivement.

Etats-Unis. Cette disposition devra toutefois préciser qu'une égalité absolue des instruments et procédures de mise à exécution n'est pas forcément nécessaire et qu'il vaut mieux rechercher une égalité des résultats en matière de sécurité et de salubrité des lieux de travail.

Yémen. A appliquer immédiatement.

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 5. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 5. HUP (Croatie), BDA (Allemagne), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 2. SEV (Grèce), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). Selon la législation et la pratique du pays.

ANDI (Colombie). Ne pas faire référence à la sécurité et la santé au travail. L'OIT devrait promouvoir la sécurité des foyers en général, pour les travailleurs comme pour les employeurs. Les pays devraient pouvoir, s'ils le souhaitent, étendre aux travailleurs domestiques leur législation sur la sécurité et la santé au travail.

HUP (Croatie). Ne pas essayer d'étendre au secteur très particulier du travail domestique les obligations générales en vigueur dans l'industrie en matière de sécurité et santé au travail.

BDA (Allemagne). Ce serait infaisable et difficile à mettre en œuvre. La directive du Conseil 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, à laquelle les membres de l'UE doivent se plier, exclut explicitement les travailleurs domestiques.

SEV (Grèce). Il importe d'examiner les questions sur la santé et la sécurité des travailleurs domestiques en tenant compte des particularités de leur travail.

JCC (Jordanie). Progressivement, pour ne pas mettre de la pression sur les employeurs.

NHO (Norvège). S'il peut prescrire l'application des principes fondamentaux inscrits dans le droit national concernant la sécurité et la santé au travail, le cadre réglementaire devra aussi être pratique.

NHO (Norvège), OIE. La spécificité du travail domestique, qui échappe souvent au contrôle et à la surveillance du maître de maison, rend inapplicables les obligations générales en vigueur dans l'industrie en matière de sécurité et santé au travail.

EFC (Sri Lanka). Eviter qu'une norme fasse trop précisément référence aux mesures de protection de la santé et de la sécurité. A la place, l'OIT pourrait mettre l'accent sur la promotion de la sécurité générale des employeurs et des travailleurs domestiques.

UPS (Suisse). L'application en serait très difficile. Il vaudrait mieux opter pour une approche plus pragmatique.

OIE. En matière de sécurité et santé au travail, la convention n° 155 fournit un bon cadre juridique dans la mesure où l'on considère qu'un tel cadre peut s'appliquer au travail domestique au niveau national. On n'a pas besoin de davantage de réglementation. Au chapitre de la santé et de la sécurité, l'employeur de domestiques ne peut assumer toutes les obligations et responsabilités définies pour le monde du travail en général (responsabilité financière, adaptation du domicile aux règles de sécurité, microgestion, gestion des processus et gestion de la sécurité). Par ailleurs, en soumettant les employeurs aux lois générales édictées

dans ce domaine, on risque fort de décourager les embauches de travailleurs domestiques ou de favoriser l'essor du secteur informel. Toute nouvelle mesure devrait être fondée sur la spécificité du travail domestique et avoir une portée limitée. Des expressions telles que «égalité de traitement» devraient être exclues. Il serait peut-être bon que le BIT recense et fasse connaître les meilleures pratiques (sans instaurer d'obligations supplémentaires concernant le respect des règles) en ce qui concerne la sécurité générale des membres de la famille et des travailleurs domestiques (cours de secourisme, par exemple) et la formation des travailleurs domestiques (hygiène alimentaire, soins aux enfants, par exemple), qui pourrait être dispensée par les pouvoirs publics. On pourrait encourager les Etats à garantir aux travailleurs domestiques, en cas de maladie ou d'accident, des droits équivalents à ceux que les assurances reconnaissent aux victimes d'accidents de la route.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 3. CTRN (Costa Rica), JTUC-RENGO (Japon), GEFONT (Népal).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV et FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU

(Zimbabwe), CSI, UITA. Comme le droit à un environnement sûr et sain est fondamental pour les travailleurs, au lieu d'appliquer la convention d'une manière progressive, il vaudrait mieux adopter des mesures qui conjuguent les éléments suivants: protection de la sécurité et de la santé des travailleurs domestiques; sensibilisation et information des travailleurs et de leurs employeurs concernant leurs droits, obligations et responsabilités respectifs dans ce domaine; instauration d'un cadre réglementaire qui apporte une vraie protection; et mise en place d'un système de surveillance et de contrôle de l'application des règles.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), ASI (Islande), HMS (Inde), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYIS (Turquie), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. A cet égard, le système de représentants de sécurité itinérants pourrait être une solution intéressante.

CTA (Argentine). Les mesures devront s'appliquer immédiatement.

BAK (Autriche). La question est de savoir comment on pourra assurer un contrôle efficace sans empiéter sur la vie privée du foyer. L'administration du travail pourrait être informée de l'existence d'une relation d'emploi, ce qui lui permettrait au moins de fournir des indications sur les droits des travailleurs. En outre, il faudrait se demander si, dans certains cas, la sécurité et la santé au travail ne pèsent pas davantage que la protection de la sphère privée.

ÖGB (Autriche). L'idée d'une application progressive n'est pas retenue.

BILS (Bangladesh). L'application progressive suppose un calendrier précis.

FENATRAD (Brésil). Les travailleurs domestiques doivent être couverts contre les accidents professionnels et les employeurs doivent leur fournir des équipements adéquats pour parer aux risques d'accident. Il faudra mettre sur pied des mécanismes qui empêchent les employeurs d'obliger les travailleurs domestiques à effectuer des tâches qui ne relèvent pas du travail domestique (nettoyage des vitres ou de la piscine, maçonnerie, etc.). Il conviendra de former des professionnels de la sécurité et la santé au travail aux particularités du travail domestique pour remédier à l'«invisibilité» de ce secteur.

ONSL (Burkina Faso). Diverses mesures conjuguées devront être prévues pour développer le sens des responsabilités des acteurs. Concernant l'apprentissage des droits et obligations respectifs, des dispositifs de réglementation et de contrôle devront être envisagés.

CTC (Canada). Voir la question 15.

CUT (Colombie). Des statistiques seraient utiles à cet égard.

CTRN (Costa Rica). L'égalité de traitement devra aussi être garantie aux travailleurs domestiques migrants en matière de sécurité et santé au travail.

DEOK (Chypre). A appliquer immédiatement.

CFDT (France). Il est également nécessaire de lancer une réflexion collective sur les risques psychosociaux liés aux métiers du service à la personne.

CGT-FO (France). La responsabilité de l'employeur dans le domaine de la sécurité et la santé au travail doit être clairement engagée, et un système d'information et de contrôle doit être mis en place.

COSYGA, JOC (Gabon). Les mesures devront s'appliquer progressivement.

DGB (Allemagne). La convention devra mettre les travailleurs domestiques sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail; elle devra notamment prévoir la sensibilisation des employeurs et la mise en place d'un système d'inspection.

GSEE (Grèce). Une mise en œuvre progressive ferait perdre de son importance à ce droit et favoriserait les Etats dont le cadre institutionnel ne respecte pas le droit à un milieu de travail sûr et sain, en tirant les normes sociales vers le bas.

UNSTRAGUA (Guatemala). En vertu des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement concernant l'emploi. Les mesures pourraient être progressives, comme au Guatemala où la couverture sociale des travailleurs domestiques, initialement limitée à l'indemnisation des accidents du travail et à la protection de la maternité, devra être étendue à d'autres prestations. Un calendrier devra être défini à l'échelle nationale pour l'application progressive des mesures.

CNTG (Guinée). Parce que tous les travailleurs doivent avoir droit à une protection au titre de la sécurité et de la santé au travail.

CGT (Honduras). Parce que les travailleurs domestiques sont exposés à de nombreux risques professionnels. Les mesures devront s'appliquer progressivement.

CFTUI (Inde). Une formation devra être prodiguée aux travailleurs domestiques sur le matériel électronique ou les appareils qui fonctionnent au gaz pour éviter les accidents. Lorsqu'un domestique est blessé pendant son travail, il doit être soigné aux frais de l'employeur.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Progressivement, dans un délai de deux ans.

CGIL (Italie). A appliquer peu à peu, en parallèle avec des allègements fiscaux pour les familles qui emploient ces travailleurs, afin de réduire les charges ainsi que d'encourager l'emploi régulier et le respect de la législation applicable.

CISL (Italie). En tenant compte de l'environnement dans lequel exercent les travailleurs domestiques et de la nature des risques professionnels qu'ils courent.

JTUC-RENGO (Japon). La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs domestiques et les obligations correspondantes des employeurs devront être prévues dans la convention.

SEKRIMA (Madagascar). Pour prévenir toute discrimination et toute infraction à la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

NTUC (Népal). Des mécanismes adaptés devront être mis au point pour permettre une application efficace de cette disposition.

CNT (Niger). La convention devra également faire état de la responsabilité de l'employeur à cet égard. En outre, un mécanisme de surveillance devra être institué comme dans d'autres secteurs.

CS (Panama). Il conviendra d'assurer la protection des travailleurs domestiques au moyen de dispositions sur la sécurité et la santé au travail, et le respect de ces dispositions, comme pour tous les autres travailleurs.

CUT-A (Paraguay). A appliquer immédiatement.

APL, FFW, TUCP (Philippines). La convention devra exiger des Etats Membres qu'ils adoptent immédiatement des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs domestiques, y compris des mécanismes de surveillance, qu'ils respectent leur droit à la santé génésique et qu'ils leur garantissent l'accès aux infrastructures et informations utiles.

FNPR (Fédération de Russie). La convention devra comporter des dispositions concernant le droit des syndicats à exercer un contrôle sur la santé et la sécurité des travailleurs domestiques, si cela est prévu dans la loi du pays ou dans des accords collectifs.

SADSAWU (Afrique du Sud). Les travailleurs domestiques doivent être couverts par la législation sur la sécurité et la santé au travail.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). La sécurité et la santé au travail constituent un droit fondamental des travailleurs.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Les travailleurs domestiques sont exposés à des problèmes de santé fréquents et sont victimes d'accidents graves ou mineurs sur le lieu de travail (le domicile).

UGTT (Tunisie). Il faudra mettre en place un cadre réglementaire qui apporte une bonne protection avec un système de surveillance et coercition.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). La plus grande attention devra être apportée à la protection des femmes contre la violence domestique car les femmes représentent la majorité de ce personnel. La violence envers les femmes est un problème de sécurité au travail puisque le lieu de travail se trouve au domicile d'un particulier.

PIT-CNT (Uruguay). A appliquer immédiatement.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Progressivement, dans le respect de la loi et des droits de l'homme.

Qu. 25 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures pour assurer l'application aux travailleurs domestiques des régimes de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité? La convention devrait-elle prévoir que certaines mesures pourraient être mises en œuvre progressivement? Veuillez détailler.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 65.

Oui: 56. Albanie, Argentine, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 5. Australie, Bahreïn, Jordanie, Arabie saoudite, Emirats arabes unis.

Autre: 4. République tchèque, Guatemala, Nouvelle-Zélande, République arabe syrienne.

Commentaires

Albanie. De la même façon que pour le reste des travailleurs.

Argentine. Le droit à la sécurité sociale, y compris à la protection de la maternité, doit être reconnu à l'ensemble des travailleurs sans distinctions. Les travailleurs devraient bénéficier de la couverture de la sécurité sociale dès le début de leur relation de travail.

Australie. La sécurité sociale ne devrait être applicable que lorsque les travailleurs remplissent les conditions requises prévues par les législations nationales en vigueur.

Autriche. Une mise en place progressive peut être envisagée si une application immédiate n'est pas possible.

Belgique (SPF). Voir la question 6 b). Le travailleur domestique doit jouir d'une protection sociale identique à celle des autres travailleurs. L'exclusion de certains travailleurs domestiques en raison de leur très faible contribution est discutable. Vu la disparité entre les régimes nationaux de sécurité sociale, les mesures dans ce domaine doivent être mises en place progressivement.

Brésil. Ces mesures devraient être appliquées immédiatement puisqu'elles constituent une condition nécessaire pour promouvoir la citoyenneté des travailleurs.

Canada. A condition de réunir les conditions requises prévues par les législations et réglementations nationales.

Chili. Notamment pensions de retraite, soins de santé, protection de la maternité, etc. Il faudrait envisager une application progressive à travers la législation nationale.

Chine. Mais les Etats Membres devraient être autorisés, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, à procéder à une baisse appropriée des normes d'assurance qui tiennent compte des particularités du travail domestique. Cela afin d'éviter de surcharger les employeurs, ce qui pourrait avoir des effets négatifs sur l'emploi dans ce secteur.

Colombie. Les travailleurs domestiques devraient avoir accès aux mêmes dispositifs de protection de la maternité prévus par la législation nationale à ce propos.

Croatie. Ces mesures doivent être appliquées de façon graduelle.

Cuba. Conformément aux possibilités et caractéristiques de chaque pays.

Equateur. Il est particulièrement important pour les travailleurs domestiques d'être couverts par la sécurité sociale et de pouvoir ainsi bénéficier d'une pension de retraite, de soins de santé, y compris en matière de protection de la maternité et d'indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que d'indemnités de chômage. La mise en place progressive des mesures de sécurité sociale ne doit concerner que les mesures qui visent à améliorer les prestations de sécurité sociale en vigueur. Au moment de sa ratification, la convention devra introduire un mécanisme précisant les délais à respecter et les moyens à mettre en place pour procéder à l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques.

El Salvador. La protection de la maternité est un élément fondamental du travail décent.

Grèce. La convention devrait contenir des dispositions sur le congé de maternité. Voir la question 12 c).

Guatemala (DPS). L'affiliation des travailleurs domestiques au système de sécurité sociale devrait être facultative, en fonction des pratiques en vigueur dans chaque pays.

Guatemala (UMT, ONAM). Un plan pilote qui garantit aux employées domestiques une protection de la maternité, une couverture contre les accidents du travail et la vaccination de leurs enfants est actuellement mis en place par l'Institut de sécurité sociale pour une durée d'un an sur une base volontaire. Il serait souhaitable d'en étendre la couverture et de le rendre obligatoire.

Guinée. Doivent être mises en place progressivement.

Jordanie. Il s'agit là de coûts supplémentaires pour l'employeur (chef de famille).

Lettonie. Il est particulièrement important pour les travailleurs domestiques d'être couverts par la sécurité sociale et de pouvoir ainsi bénéficier d'une pension de retraite, de soins de santé, y compris en matière de protection de la maternité et d'indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que d'indemnités de chômage. La mise en place progressive des mesures de sécurité sociale ne doit concerner que les mesures qui visent à améliorer les prestations de sécurité sociale en vigueur. Au moment de sa ratification, la convention devra introduire un mécanisme précisant les délais à respecter et les moyens à mettre en place pour procéder à l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques.

Liban. Voir la question 12 c).

Malaisie. L'assurance devrait couvrir les soins de santé et les accidents du travail mais exclure la protection de la maternité.

Maurice. Certaines mesures, par exemple la couverture de la sécurité sociale pour les travailleurs migrants, devraient être mises en place progressivement.

Mexique. Tous les Etats Membres de l'OIT doivent prévoir des dispositions légales qui garantissent aux travailleurs domestiques l'égalité de traitement, la solidarité et la sécurité sociale; autant de conditions nécessaires à leur développement personnel et à celui de leur famille dans un environnement décent, sûr et stable. Si une amélioration de la couverture sociale de cette population s'avère nécessaire, les mesures devront être mises en place progressivement en fonction des possibilités des systèmes de santé et de sécurité sociale de chaque pays et des législations nationales en vigueur.

Monténégro. Les dispositifs de sécurité sociale et de protection de la maternité qui ont été mis en place légalement dans d'autres secteurs doivent être étendus immédiatement sans discrimination.

Népal. Les régimes de sécurité sociale des travailleurs domestiques devraient être équivalents à ceux des autres catégories de travailleurs. Ils devraient prévoir un fonds de prévoyance, une assurance contre les accidents, des prestations de santé et le versement d'une certaine somme au travailleur à la fin de son contrat en fonction de sa durée.

Pays-Bas. Voir la question 12 c).

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, tous les employés (y compris les travailleurs domestiques) ont accès au système public de sécurité sociale financé par l'impôt et ont la possibilité de s'affilier à un régime d'épargne obligatoire, dans quel cas les contributions sont automatiquement déduites du salaire du travailleur. L'employeur doit contribuer au financement de ce type de régime. Tous les employés qui remplissent les conditions requises ont droit au congé parental et à la protection de la maternité.

Nicaragua. Ces mesures devraient être mises en place immédiatement.

Norvège. Les mécanismes de sécurité sociale existants devraient être immédiatement étendus.

Panama. Il est essentiel de renforcer les mécanismes existants pour sanctionner les personnes qui ne paient pas leurs contributions sociales. Il est aussi fondamental de mettre en place des mécanismes pour sensibiliser les employeurs à la nécessité d'appliquer les droits du travail des travailleurs domestiques.

Oman. Comme pour les autres travailleurs.

Pérou. Voir la question 12 c).

Pologne. La convention ne doit pas prévoir la possibilité de mettre en place de telles mesures de façon progressive.

Portugal. Voir la question 12 c). Cependant, une application progressive peut être prévue pour les pays qui rencontrent des difficultés à faire adopter les dispositions en matière de sécurité sociale en faveur des travailleurs domestiques.

Roumanie. Il faut prévoir que les travailleurs domestiques puissent bénéficier d'une assurance-chômage.

Sri Lanka. La protection de la maternité doit être garantie par le système obligatoire de sécurité sociale, comme le souligne la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. En ce qui concerne la sécurité sociale, l'OIT prône l'adoption d'un «socle social». Dans certains domaines, l'application doit être progressive.

République arabe syrienne. Conformément aux législations et aux réglementations de chaque pays.

Thaïlande. Conformément aux législations nationales.

Tunisie. Certaines mesures devraient être appliquées progressivement.

Etats-Unis. Dans la mesure où de telles dispositions sont adoptées en faveur de la majeure partie des travailleurs du secteur formel.

Yémen. La convention devrait prévoir que certaines mesures concernant la sécurité sociale, y compris la protection de la maternité, puissent être mises en place progressivement.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 5. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), NHO (Norvège), CONEP (Panama).

Non: 1. JCC (Jordanie).

Autre: 5. HUP (Croatie), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Conformément aux législations et aux pratiques en vigueur au niveau national.

ANDI (Colombie). Les principes universels et ceux définis au niveau national doivent s'appliquer à l'ensemble des travailleurs. Tout éventuel critère spécifique exigé devrait être défini au niveau local conformément aux législations et aux pratiques nationales.

HUP (Croatie). Il faudrait étendre les régimes nationaux de sécurité sociale, applicables à l'ensemble des travailleurs, aux travailleurs domestiques.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

DPN APINDO (Indonésie). Mais ces mesures doivent tenir compte de la situation socio-économique des familles.

JCC (Jordanie). Le congé maternité représente une charge supplémentaire pour l'employeur.

NHO (Norvège). Les régimes de sécurité sociale déjà existants devraient être appliqués, dans la mesure du possible.

EFC (Sri Lanka). Nous doutons que cela soit possible. Au Sri Lanka, il faut s'assurer, avant d'étendre ces régimes à de nouvelles catégories de travailleurs, que les travailleurs déjà couverts par le système de sécurité sociale reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit. De plus, les prestations prévues par le système de sécurité sociale en place ne sont pas très avantageuses, le retour sur cet investissement étant très faible. Les travailleurs domestiques ont davantage intérêt à investir une part de leur argent dans un compte d'épargne que de cotiser au système de sécurité sociale.

UPS (Suisse). Devrait être réglementé au niveau national.

OIE. Cette question doit faire l'objet d'une discussion plus approfondie. Il paraît prudent de ne prévoir l'application aux travailleurs domestiques que des régimes de sécurité sociale déjà en vigueur dans chaque pays. Les obligations qui découlent des normes de l'OIT (par exemple sur la protection de la maternité) ne doivent s'appliquer qu'aux Etats ayant ratifié ces normes. L'application de la législation en matière de sécurité sociale pose des problèmes aux familles en raison de leur manque de ressources, de compétences et d'expertise. Les gouvernements devraient donc aider les employeurs particuliers dans l'application de ces régimes à travers la mise à disposition d'informations, de conseils et de services pratiques (voir la question 54). Le futur instrument devrait chercher en priorité à faciliter et soutenir l'emploi domestique, y compris en prévoyant des mécanismes de contribution simplifiés (par exemple fixer un pourcentage de prélèvement obligatoire sur les salaires à verser aux services des impôts). Les mesures qui entraînent des coûts supplémentaires devraient être appliquées de façon progressive sans qu'il soit besoin de fixer de calendriers ni de délais d'application.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie),

CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CTM (Mexique), FEDUSA (Afrique du Sud).

Autre: 3. CFTUI (Inde), CCOO (Espagne), FPU (Ukraine).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), NIDWU (Népal), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CUT et CTP (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Il est particulièrement important pour les travailleurs domestiques de pouvoir bénéficier d'une pension de retraite, de soins de santé (y compris en matière de protection de la maternité), d'indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et d'indemnités de chômage.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), NIDWU (Népal), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La mise en place progressive doit être réservée aux mesures qui visent à améliorer le niveau des prestations de sécurité sociale et à condition que, au moment de sa ratification, la convention établisse les délais et les moyens pour l'extension de la couverture de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques.

CTA (Argentine). Les mesures doivent être d'application immédiate.

BAK (Autriche). Nous sommes en faveur d'une application immédiate. Une mise en place progressive risquerait d'amener l'OIT à légitimer le refus de certains Etats d'étendre la sécurité sociale à un groupe de travailleurs dont le besoin de protection est réel. L'OIT n'a pas d'expérience en ce qui concerne la mise en place progressive, notamment pour ce qui est du contrôle de l'application des normes. L'OIT peut proposer des mesures de soutien technique aux Etats qui ont du mal à étendre et faire appliquer leur système de sécurité sociale.

ÖGB (Autriche). La sécurité sociale, y compris la protection de la maternité, doit être immédiatement étendue aux travailleurs domestiques et appliquée de la même façon que dans les autres branches d'activité.

BILS (Bangladesh). Les dispositifs de sécurité sociale en vigueur, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité, devront être étendus immédiatement. D'autres services de sécurité sociale,

notamment des services de santé et des mécanismes d'assurance, pourront être mis en place progressivement mais dans un délai raisonnable qui devra être fixé par la convention.

FENATRAD (Brésil). Des mesures préventives doivent être prises pour préserver la santé des travailleurs domestiques. Les professionnels de la sécurité sociale doivent recevoir une formation pour être en mesure d'aborder les spécificités du travail domestique. Il faut réformer le système de sécurité sociale afin que les travailleurs domestiques aient immédiatement accès aux prestations.

CTC (Canada). Voir la question 15.

CTRN (Costa Rica). Indépendamment du nombre d'heures travaillées, les travailleurs domestiques doivent bénéficier d'une couverture sociale en matière de maladie, de maternité, d'invalidité, de vieillesse et de décès.

DEOK (Chypre). A appliquer immédiatement.

CNUS (République dominicaine). Les travailleurs domestiques devraient aussi avoir droit à des congés pour pouvoir emmener leurs enfants chez le médecin.

CTS (El Salvador). Voir la question 24.

COSYGA, JOC (Gabon). Certaines mesures de ces aspects doivent être mises en œuvre progressivement, tenant compte de la législation nationale.

DGB (Allemagne). Pensions de retraite, services de santé, y compris protection de la maternité, indemnités en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, assurance-chômage. Elever le niveau des normes de sécurité sociale de façon progressive.

GSEE (Grèce). Voir les questions 12 c) et 24.

UNSTRAGUA (Guatemala). Progressivement. Les Etats Membres doivent adopter des mesures de contrôle, de protection et de sanction pour garantir le respect de ce droit.

CGT (Honduras). La protection de la maternité est importante dans la mesure où la plupart des travailleurs de ce secteur sont des femmes. Les mesures devront être adoptées de façon progressive.

CFTUI (Inde). L'employeur doit aussi contribuer au système de sécurité sociale.

HMS (Inde). En Inde, des mesures pourront être mises en place progressivement dans le cadre de régimes contributifs destinés aux travailleurs non syndiqués, mais les cotisations du travailleur seront versées par le ou les employeurs, le cas échéant.

CGIL (Italie). Voir la question 24.

CISL (Italie). Pas de façon progressive.

UGL (Italie). Les travailleurs domestiques devraient bénéficier de la même couverture sociale que l'ensemble des autres travailleurs.

UIL (Italie). Oui, mais pas de façon progressive. L'égalité de traitement est un principe fondamental et toutes les mesures relatives à la sécurité sociale devraient être appliquées de la même façon à tous les travailleurs.

JTUC-RENGO (Japon). Le système public de retraites, les dispositifs d'assurance médicale, l'indemnisation des travailleurs, etc. sont des aspects particulièrement importants pour les travailleurs domestiques.

MTUC (Malaisie). Pour garantir une couverture contre les risques de maladie et d'accidents.

CROC (Mexique). Les Etats Membres doivent étendre la couverture de la sécurité sociale et permettre aux travailleurs domestiques de bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs.

CTM (Mexique). La sécurité sociale ne doit pas être imposée comme une obligation à l'employeur.

UNT (Mexique). La protection de la santé est un droit fondamental et l'un des moins respectés.

GEFONT (Népal). Les prestations en matière de sécurité sociale devraient être mises en place de façon progressive.

NTUC (Népal). La convention devrait prévoir et mettre en place les instruments nécessaires pour une application réelle de cette disposition.

FNV (Pays-Bas). Il est important pour les travailleurs domestiques, comme c'est le cas aux Pays-Bas, d'être couverts par la sécurité sociale au même titre que les autres travailleurs et de pouvoir ainsi bénéficier d'une pension de retraite, de soins de santé, y compris en matière de protection de la maternité et

d'indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que d'indemnités de chômage.

CS (Panama). En ce qui concerne les pensions de retraite, les indemnités en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ainsi que les indemnités de chômage.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les Etats Membres devraient adopter immédiatement des mesures pour garantir l'extension des régimes de sécurité sociale aux travailleurs domestiques (y compris en ce qui concerne les prestations de maternité et parentales) et développer la portabilité des droits entre ces régimes ou, au minimum, fixer un calendrier pour l'adoption de ces mesures.

FEDUSA (Afrique du Sud). Les employeurs de travailleurs domestiques peuvent ne pas avoir les moyens financiers de garantir une protection sociale à leurs employés.

SADSAWU (Afrique du Sud). Y compris un congé maternité de quatre mois et la garantie d'être réintégrée dans le poste à l'issue du congé.

CCOO (Espagne). En Espagne, les travailleurs affiliés au régime spécial des travailleurs domestiques de la sécurité sociale ont droit à des prestations en matière de maladie, d'incapacité professionnelle temporaire ou permanente, de maternité, de décès et survie, de vieillesse et d'allocations familiales. Mais ils n'ont pas droit à une assurance-chômage, ce à quoi il faudrait remédier.

NUDE (Trinité-et-Tobago). A Trinité-et-Tobago, la sécurité sociale n'est accessible qu'aux travailleurs domestiques qui sont affiliés au régime et dont les contributions sont payées en leur nom, ce qui n'est pas souvent le cas. L'application et le respect des législations doivent être contrôlés en prévoyant des sanctions en cas d'infraction.

FPU (Ukraine). Sur la base du volontariat.

PIT-CNT (Uruguay). Les employées de maison doivent bénéficier du droit à la protection de la maternité au même titre que tous les autres travailleurs. Des mesures devraient être prises immédiatement en ce sens.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Voir la question 24.

Qu. 26 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques recrutés ou placés par des agences de placement, particulièrement les travailleurs domestiques migrants, soient protégés efficacement contre les pratiques abusives?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 62. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Ukraine, Uruguay, Yémen.

Non: 1. Suisse.

Autre: 4. Brésil, Colombie, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Belgique (SPF). Voir également la convention n° 181.

Etat plurinational de Bolivie. Des mesures devraient être adoptées pour garantir un travail décent aux travailleurs domestiques placés par des agences d'emploi et les protéger contre les pratiques abusives.

Brésil. D'après la législation nationale, les agences de placement de travailleurs domestiques sont responsables vis-à-vis de l'employeur, pendant une durée d'un an, de tout acte illicite commis par le travailleur dans l'exercice de ses fonctions.

Colombie. Il faudrait, dans la mesure du possible, garantir le recours aux mêmes mécanismes de recrutement que ceux utilisés dans les autres types d'emploi, que le recrutement se fasse directement ou à travers un intermédiaire. Tous les travailleurs devraient avoir droit à un traitement décent.

Egypte. Dans la mesure où l'agence d'emploi privée est responsable du travailleur, elle doit s'en occuper et défendre ses droits.

France. Il est important de réglementer le travail domestique – que celui-ci soit réalisé par des ressortissants nationaux ou des migrants – qui consiste essentiellement à s'occuper de personnes vulnérables (enfants et autres personnes dépendantes). C'est pourquoi, en France, un agrément est accordé par l'Etat aux structures assurant l'intermédiation entre les salariés et les employeurs au vu de critères de qualité. En règle générale, le travail domestique devrait relever des dispositions qui régissent les conditions de travail des ressortissants nationaux (normes générales et normes propres aux travailleurs domestiques).

Guatemala (UMT, ONAM). Il est important de réglementer et de contrôler les agences d'emploi, par exemple, en s'assurant que leurs honoraires ne soient pas excessifs.

Italie. En Italie, les agences d'emploi habilitées par le ministère du Travail doivent satisfaire à des exigences particulières de sérieux et de professionnalisme. Les droits en matière salariale et de protection sociale sont ainsi garantis à l'ensemble des travailleurs, y compris aux travailleurs domestiques.

Maurice. L'enregistrement et le fonctionnement des agences d'emploi devraient être soumis à des critères et un contrôle rigoureux; et des mécanismes accessibles de traitement des plaintes devraient être mis à disposition des travailleurs domestiques pour dénoncer les pratiques abusives.

Mexique. Il faudrait assurer que tous les travailleurs bénéficient de la même protection, et prendre des mesures pour guider les agences d'emploi et régulariser le statut migratoire des travailleurs domestiques selon les conditions en vigueur dans chaque pays.

Mozambique. Les travailleurs migrants doivent bénéficier du même traitement et des mêmes possibilités que les autres travailleurs car leur statut d'immigrés les rend plus vulnérables.

Népal. Pour protéger les travailleurs domestiques des pratiques abusives, les Etats Membres devraient adopter des dispositions réservant le placement de ces travailleurs aux agences d'emploi agréées par le gouvernement. Les pays d'accueil peuvent mettre en place des mécanismes de protection des travailleurs domestiques migrants, en s'appuyant sur les registres des travailleurs et des emplois auxquels ils sont destinés, que ces agences mettent à leur disposition. Pour les pays d'origine, la nomination au sein de leurs missions auprès des pays étrangers d'un attaché chargé d'établir un dossier pour chaque travailleur, de régler les conflits du travail impliquant leurs ressortissants nationaux et d'aider les travailleurs en cas d'urgence peut constituer un moyen efficace pour éviter les pratiques abusives. De plus, les agences d'emploi peuvent être tenues pour responsables de garantir aux travailleurs domestiques migrants des conditions de travail sûres et décentes et de présenter régulièrement aux autorités gouvernementales concernées des rapports sur les travailleurs placés et leurs conditions de travail et de vie.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, tous les employés ont accès à certains droits spécifiques et à une protection contre les pratiques abusives des employeurs, comme le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) ou la discrimination.

Nicaragua. Il est prouvé que ces agences sont non seulement exploiteuses, mais aussi s'autoproclament comme intermédiaires pour pouvoir contourner la loi et sont, dans certains cas, impliquées dans des affaires de traite d'êtres humains.

Panama. Oui, bien que tous les travailleurs domestiques – et pas seulement les migrants – devraient jouir d’une protection contre les pratiques abusives. La protection spéciale dont pourraient bénéficier les travailleurs migrants en vertu de leur statut d’immigrés se justifie tout particulièrement lorsque ceux-ci se trouvent en situation irrégulière, autrement dit particulièrement exposés à l’exploitation d’individus sans scrupules qui les menacent de les dénoncer aux autorités.

Pérou. Les agences d’emploi devraient satisfaire à certaines exigences permettant de procéder rapidement à leur identification et à la vérification de leur situation financière. Les agences d’emploi et les employeurs devraient être conjointement responsables de tout abus subi par les travailleurs. D’après les directives de la convention, tous les Membres devraient dresser une liste des infractions engageant la responsabilité conjointe des agences d’emploi et des employeurs.

Portugal. Au Portugal, les travailleurs migrants en situation régulière jouissent des mêmes droits que les ressortissants nationaux: leurs contrats de travail doivent être établis par écrit, et l’employeur doit informer l’inspection du travail de la signature du contrat et de son arrivée à terme, respectivement avant son entrée en vigueur et dans les quinze jours qui suivent sa rupture. La législation nationale protège également les travailleurs migrants des pratiques abusives des agences d’emploi.

Arabie saoudite. Mais les Etats d’origine doivent être tenus pour responsables lorsque des agences d’emploi et des intermédiaires opèrent dans ces pays et procèdent à la sélection de travailleurs.

Espagne. D’après la législation nationale espagnole, les travailleurs domestiques migrants n’ayant pas été recrutés directement par le chef de famille sont assimilés à tous les autres travailleurs et sont, par conséquent, couverts par la législation générale du travail.

Suisse. Les agences contribuent à ce que des travailleurs domestiques et des employeurs potentiels s’engagent dans une relation de travail. Une fois le contrat de travail signé, l’agence n’a plus de relation contractuelle avec les parties, et n’est donc plus en mesure de garantir que l’employeur offrira un bon traitement au travailleur.

Tunisie. Ceci est nécessaire dans la mesure où les travailleurs domestiques sont davantage exposés aux pratiques abusives que les autres travailleurs.

Ukraine. Dans les faits, beaucoup de violations du droit du travail et des intérêts des employés n’entraînent aucune conséquence sur le plan juridique.

Emirats arabes unis. Il convient d’insister sur la responsabilité conjointe des pays d’origine et d’accueil.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 4. CNI (Brésil), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 6. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Rien ne justifie qu’une attention spéciale soit accordée aux travailleurs domestiques recrutés par l’intermédiaire d’agences. Une fois que l’agence a placé un travailleur domestique, la relation entre le travailleur et l’agence prend fin et le travailleur est placé sous la responsabilité de l’employeur.

HUP (Croatie). Lorsqu’un travailleur continue à être employé par une agence, il n’est pas considéré comme travailleur domestique.

BDA (Allemagne). Rien ne justifie que les travailleurs domestiques placés par des agences fassent l’objet d’un quelconque traitement particulier. La relation avec l’agence cesse au moment même où le travailleur est placé auprès d’un employeur. Si l’agence continue à jouer le rôle d’employeur (par exemple dans le cas d’un établissement de soins qui placerait une infirmière chez un particulier), le chef de famille

ne devient pas l'employeur. Ce type de situation ne devrait pas être couvert par une norme sur le travail domestique.

SEV (Grèce). L'agence d'emploi est assimilée à un employeur, de sorte qu'aucune réglementation particulière n'est requise.

OIE. Ce que cette question est censée apporter de nouveau par rapport à la question 14 n'est pas clair. Peu importe qui a recruté l'employé. Les travailleurs qui demeurent employés par une agence ne sont pas considérés comme travailleurs domestiques. Les questions relatives à l'emploi de ces personnes doivent être traitées séparément, en fonction des problèmes qui se posent réellement.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. CGT (Colombie), CMTC (Costa Rica).

Commentaires

CTA (Argentine). Les agences d'emploi devraient être supervisées par l'Etat pour préserver les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, de la traite dans laquelle celles-ci peuvent se retrouver impliquées.

BAK (Autriche). Les Etats Membres ne devraient habiliter que les agences d'emploi qui respectent la législation et satisfont aux normes de qualité. Celles-ci devraient être supervisées par des mécanismes de contrôle efficaces.

ÖGB (Autriche). Il faut prévoir un mécanisme de contrôle public, avec des sanctions et des amendes pour les infractions commises.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Des mesures doivent être adoptées pour garantir un travail décent aux travailleurs placés par des agences d'emploi, et les protéger de cette façon contre les abus.

FENATRAD (Brésil). Les agences d'emploi qui recrutent des travailleurs domestiques pour en proposer les services à des tiers sont les véritables employeurs.

ONSL (Burkina Faso). L'éloignement est un facteur de risque d'exploitation par l'employeur.

CUT (Chili). Les agences font en sorte de placer les travailleurs, mais sans prendre la peine de vérifier les conditions de travail. Des mesures doivent, par conséquent, être prises pour s'assurer que les droits des travailleurs domestiques placés par des agences soient bien respectés.

CGT (Colombie). Les agences d'emploi devraient être interdites.

CFDT (France). En France, l'agrément accordé par l'Etat aux agences d'emploi repose sur des critères qualitatifs. Néanmoins, une vérification permanente doit être mise en place pour s'assurer que ces agences, une fois agréées, continuent de remplir les critères nécessaires, notamment, en ce qui concerne le salarié, en termes de formation et de validation des compétences.

COSYGA, JOC (Gabon). Les Membres devraient collaborer avec les agences de placement pour que la question de la protection des travailleurs contre les pratiques abusives soit intégrée dans le contrat signé entre l'agence et l'employeur.

GSEE (Grèce). Ces agences doivent être créées et exercer leurs activités en toute légalité, et être régulièrement inspectées. Voir la question 6 d).

CGT (Honduras). Tant les travailleurs domestiques migrants que les travailleurs domestiques nationaux devraient être protégés.

CFTUI (Inde). Dans la mesure où les travailleurs domestiques migrants sont fréquemment victimes de pratiques abusives.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Les agents et les intermédiaires doivent être associés à la protection des travailleurs.

MTUC (Malaisie). Les Etats Membres devraient également mettre en place des dispositifs facilitant l'emploi direct. En ce qui concerne les intermédiaires, les Etats devraient établir des mécanismes de réglementation et de contrôle des agences de placement, avec des sanctions pour non-respect de la loi, et éviter ainsi qu'elle ne confisque les passeports des travailleurs. Ceci devrait éviter que les agences et les employeurs ne déduisent des salaires les frais de recrutement et de placement (voir la convention n° 181), et garantir que les intermédiaires établissent des contrats de travail écrits, rédigés dans la langue d'origine du travailleur, et précisant clairement les travaux à effectuer et d'autres dispositions relatives à l'emploi et aux droits du travail – notamment, interdiction faite aux agences d'infliger des sanctions et un traitement abusif sur le plan physique et moral. Les travailleurs migrants victimes d'abus et d'exploitation devraient pouvoir changer d'agence et avoir accès à des mécanismes de plainte.

CTM (Mexique). Un examen approfondi des dossiers personnels des travailleurs migrants et de leurs liens avec les personnes qui les recommandent est nécessaire dans la mesure où le domicile est un lieu sacré et sûr pour la famille.

UNT (Mexique). Aucune agence ne devrait opérer en marge de la loi.

CNV (Pays-Bas). Ils devraient obtenir les renseignements indiqués à la question 13.

FNV (Pays-Bas). Tant l'employeur officiel et l'employeur réel que les agences de recrutement et de placement sont responsables de la protection des travailleurs domestiques migrants contre les pratiques abusives.

CUT-A (Paraguay). Non seulement pour les travailleurs domestiques migrants, mais pour tous les travailleurs domestiques.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les agences et les intermédiaires sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs domestiques, et doivent surveiller leurs conditions de travail et de vie. Les agences devraient être enregistrées et agréées à des fins de contrôle, venir en aide aux travailleurs domestiques en difficulté et se charger de leur rapatriement grâce à un dépôt de garantie permettant d'en couvrir les frais.

FNPR (Fédération de Russie). Les agences d'emploi privées devraient être entièrement responsables du respect de la législation du travail et des droits de l'homme, comme le droit national et le droit international l'exigent des employeurs.

FEDUSA (Afrique du Sud). Il arrive fréquemment que des agences d'emploi ou des intermédiaires exploitent des travailleurs domestiques.

CSTT (Togo). Pour assurer la conformité avec les conventions n^{os} 97 et 143 de l'OIT.

UGTT (Tunisie). Seulement en ce qui concerne les pays qui autorisent les agences d'emploi privées.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les Etats Membres devraient fixer des critères pour l'enregistrement et la qualification des agences d'emploi, et notamment prendre en compte les informations disponibles sur des violations passées; développer des programmes d'habilitation des agences d'emploi fondés sur des critères précis et un contrôle rigoureux par des auditeurs indépendants pour améliorer la qualité et le niveau de responsabilité de ces agences; inspecter régulièrement des agences d'emploi, notamment à travers des visites surprise, pour assurer le respect des lois et des réglementations en vigueur et prévoir des sanctions efficaces contre les infractions; prévoir des voies de recours auxquelles les travailleurs domestiques aient facilement accès pour qu'ils puissent dénoncer les pratiques abusives aux autorités, notamment un numéro de téléphone et un contact pour information au sein d'une organisation de défense des travailleurs, des informations sur les droits et mécanismes de recours existants et la création d'un bureau pour les travailleurs domestiques au sein des ministères/départements du travail; s'assurer, comme le prévoit la convention n^o 181, que les frais engagés par l'employeur passant par une agence d'emploi ne soient pas déduits des salaires des travailleurs, pour éviter l'endettement du travailleur et l'esclavage pour dettes.

PIT-CNT (Uruguay). Tous les travailleurs domestiques devraient être protégés contre les pratiques abusives. Les agences chargées du placement de travailleurs domestiques ne devraient rien facturer à ces derniers.

Qu. 27 *La convention devrait-elle prévoir que la législation nationale exige que les travailleurs domestiques migrants soient en possession d'un contrat écrit contenant les conditions minimales d'emploi acceptées avant le passage de la frontière?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Yémen.

Non: 4. Autriche, Pays-Bas, Tunisie, Uruguay.

Autre: 5. République tchèque, Guinée, Nouvelle-Zélande, Espagne, Suède.

Commentaires

Argentine. Les travailleurs migrants peuvent être recrutés soit dans leur pays de destination, soit dans leur pays d'origine. Dans ce dernier cas, le contrat devrait être signé dans le pays d'origine pour éviter les infractions aux accords précontractuels.

Autriche. La convention ne devrait pas prévoir de dispositions concernant l'admission des travailleurs domestiques migrants sur le marché du travail. En Autriche, toutes les personnes, quel que soit leur pays d'origine, sont couvertes par la HGHAG, et ont de ce fait les mêmes droits du travail.

Belgique. Les conditions de travail doivent être énoncées par écrit ou, lorsque cela n'est pas dans l'usage du pays, sous une forme qui offre les mêmes garanties. Le contrat devrait être rédigé dans une langue que les deux parties comprennent.

Etat plurinational de Bolivie. Un contrat écrit doit être signé, qui doit être validé par le ministère du Travail, pour garantir le respect des dispositions qu'il contient.

Brésil. Compte tenu en particulier des abus dont sont victimes les travailleurs migrants, il est nécessaire d'adopter des mesures protectrices pour promouvoir la sécurité de ces travailleurs.

Colombie. Les mécanismes de recrutement et les conditions qui le régissent doivent être transparents. Il faudrait faire référence aux dispositions correspondantes de la législation du travail de chaque pays.

Costa Rica. Ceci pourrait aider à résoudre le problème du non-respect des dispositions législatives nationales.

Croatie. Les travailleurs domestiques migrants doivent bénéficier des mêmes droits que les travailleurs des pays d'accueil.

El Salvador. Pour garantir l'intérêt des travailleurs. L'instrument devrait également stipuler que ces contrats soient examinés et approuvés par le ministère du Travail.

Finlande. La directive 91/533/CEE du Conseil européen exige qu'avant de commencer à exercer un emploi à l'étranger le travailleur soit informé par écrit de ses conditions de travail.

Grèce. En Grèce, le travailleur migrant doit signer son contrat de travail au consulat grec de son pays d'origine avant le passage de la frontière. Le contrat doit avoir été signé au préalable par l'employeur.

Guatemala (ONAM). Pour éviter la traite et les mauvais traitements.

Jordanie. Afin que le travailleur soit informé de la teneur du travail et ne soit pas lésé.

Malaisie. Il devrait être rédigé dans une langue compréhensible par le travailleur et reconnue officiellement dans le pays d'emploi.

Maurice. Les contrats devraient être traduits dans une langue compréhensible par le travailleur et avoir force de loi dans le pays d'accueil.

Monténégro. Les contrats écrits sont une étape importante dans l'officialisation de la relation de travail; ils fixent un minimum de règles de travail décent et offrent aux travailleurs la capacité de défendre leurs droits en cas de non-respect.

Mozambique. Pour permettre aux travailleurs de connaître les conditions d'emploi et d'accepter ou non le contrat en connaissance de cause.

Népal. Les travailleurs domestiques migrants devraient recevoir un contrat de travail écrit, dûment rempli par l'employeur, précisant toutes les principales conditions d'emploi, y compris le nom et l'adresse de l'employeur, la nature du travail à effectuer, le taux de rémunération, la périodicité du paiement du salaire, les repos hebdomadaire, journalier et autres.

Pays-Bas. La législation nationale des Pays-Bas autorise les contrats de travail non écrits, mais exige des employeurs qu'ils précisent par écrit un certain nombre d'éléments, par exemple la rémunération, le droit aux congés et les conditions de travail. Pour les travailleurs migrants hors UE, un contrat de travail précisant le niveau de rémunération, qui ne peut être inférieur au taux minimum légal, est exigé et fait partie de la procédure pour solliciter un permis de travail.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise ne prévoit pas de tels réquisits. En pratique, toutefois, avant l'octroi d'un visa ou d'un permis de travail, les autorités d'immigration procèdent à l'examen de l'accord de travail pour s'assurer que le droit du travail est bien respecté.

Panama. Ceci constituerait une avancée majeure en matière de lutte contre la traite d'êtres humains. Il est fondamental d'évaluer clairement les situations propices à l'exploitation sexuelle des femmes, notamment en présence de contrats de travail ambigus et peu clairs qui à long terme peuvent contraindre les femmes à la prostitution.

Paraguay. Toutefois, l'absence de contrat ne devrait pas empêcher les travailleurs de déposer une plainte relative à leur salaire et leurs avantages sociaux.

Pérou. Pour identifier clairement et conserver un registre des parties, notamment des tierces parties participant au processus de recrutement en tant qu'agences d'emploi.

Pologne. A condition que les travailleurs migrants initient leur recherche d'emploi dans le secteur domestique immédiatement après leur arrivée dans le pays d'accueil. La possibilité de lier un employeur à une offre d'emploi avant l'arrivée du migrant pourrait faire l'objet d'une réglementation nationale.

Roumanie. Le contrat devrait être rédigé dans la langue maternelle du travailleur migrant ou dans une autre langue qu'il ou elle soit en mesure de comprendre. Il doit préciser la rémunération, les obligations du travailleur, la durée (du contrat) et le lieu de travail.

Slovénie. La convention devrait exiger qu'avant le passage de la frontière le travailleur migrant soit en possession de l'ensemble des permis requis pour entrer et résider dans le pays d'accueil.

Espagne. A condition que ce soit la législation nationale du pays d'accueil qui s'applique et non les conditions imposées par l'employeur.

Suède. Une attestation garantissant des conditions de travail raisonnables devrait être délivrée sous une forme ou une autre avant l'entrée du travailleur dans le pays d'accueil.

Suisse. L'exigence d'un contrat écrit paraît essentielle. Toutefois, l'absence de contrat ne dispense pas les employeurs et les travailleurs de leurs obligations respectives.

Thaïlande. En Thaïlande, l'employeur du pays d'accueil doit présenter le contrat de travail avant l'approbation de l'emploi et, si le travailleur migrant provient d'un pays voisin, le contrat de travail de l'employeur thaï doit être soumis au pays d'origine du travailleur.

Tunisie. Non, car la décision d'embauche définitive dépend de la réussite de la période d'essai.

Employeurs

Nombre total de réponses: 9.

Oui: 4. CNI (Brésil), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 4. SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). Afin que le travailleur soit au courant du travail à effectuer et ne soit pas lésé.

EFC (Sri Lanka). De plus amples renseignements sur cette question seraient utiles.

UPS (Suisse). Cela dépend des dispositions et des conditions d'immigration dans le pays.

OIE. Cette question mériterait d'être approfondie. Voir les questions 13 et 38.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CTA (Argentine), CSTT (Togo).

Autre: 3. CMTC (Costa Rica), CNTG (Guinée), CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Les conditions minimales d'emploi sont inaliénables et l'Etat devrait en garantir le respect aussi bien pour les travailleurs nationaux que pour les travailleurs migrants.

BAK (Autriche). Toutefois, un tel contrat ne garantit pas la protection des travailleurs dans les situations d'urgence.

ÖGB (Autriche). Pour éviter les abus, il est cependant plus important d'exiger l'enregistrement auprès des autorités du pays d'accueil et d'assurer un contrôle.

BILS (Bangladesh). Cela devrait être prévu par des accords bilatéraux.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Un contrat écrit devrait être signé et il devrait être approuvé par le ministère du Travail pour garantir le respect des dispositions qu'il contient.

CTC (Canada). Dans la langue maternelle du travailleur.

CUT (Chili). Oui, pour prévenir la concurrence déloyale et les pratiques abusives.

CGT (Colombie). Des sanctions précises devraient également être prévues en cas d'infraction.

DEOK (Chypre). Les contrats doivent être rédigés dans leur langue.

CNUS (République dominicaine). Il doit cependant être clair que l'absence de contrat écrit ne doit en aucun cas restreindre la jouissance des normes minimales de travail décent.

CGT-FO (France). Toutefois, cela ne doit pas pouvoir être utilisé contre le droit à l'emploi des travailleurs immigrés résidant déjà dans le pays d'accueil, ou comme prétexte pour expulser des travailleurs immigrés.

COSYGA, JOC (Gabon). Pour garantir que les employeurs et les agences de placement respectent les droits des travailleurs. Le contrat devrait stipuler tous les éléments prévus dans les questions 12-25.

UNSITRAGUA (Guatemala). Y compris pour les travailleurs domestiques migrants en situation irrégulière.

CNTG (Guinée). Ce point mériterait d'être approfondi dans la mesure où les personnes à la recherche d'un emploi ne peuvent obtenir leur contrat de travail avant d'arriver sur le lieu où elles comptent travailler.

KSBSI (Indonésie). Une copie devrait être remise au travailleur.

CGIL (Italie). Si possible rédigé dans la langue du pays d'origine du travailleur ou dans une langue qu'il puisse comprendre facilement. Il devrait être possible de soumettre aux travailleurs migrants des propositions écrites de contrats de travail également dans les pays d'accueil.

MTUC (Malaisie). Le contrat devrait énoncer clairement toutes les tâches confiées au travailleur. La convention devrait interdire que les emplois englobent un trop large éventail de tâches consistant à la fois en des tâches ménagères et des soins aux enfants et aux personnes âgées. Ces deux dernières fonctions ne devraient pas être confiées simultanément à une même personne, de même que s'occuper à la fois des tâches ménagères et de un ou deux enfants ne devrait être autorisé que si les dimensions de la maison sont raisonnables. Dans le cas d'une personne âgée alitée, l'employeur devrait faire appel à un personnel infirmier et non à un(e) employé(e) de maison.

CTM (Mexique). Uniquement après un examen approfondi de la situation du travailleur migrant. Voir la question 26.

UNT (Mexique). Tous les travailleurs domestiques migrants devraient être couverts par la législation du pays d'accueil comme leurs employeurs.

FNV (Pays-Bas). Conformément à la législation nationale.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le contrat devrait être rédigé dans une langue compréhensible par le travailleur et contenir au minimum les dispositions énoncées dans la question 13.

NSZZ (Pologne). Les contrats écrits constituent un élément clé pour formaliser les relations de travail, fixer un minimum de normes de travail décent et offrir aux travailleurs la possibilité de revendiquer leurs droits en cas de non-respect. Les Etats Membres devraient coopérer pour mettre au point des lois nationales et des accords bilatéraux et multilatéraux qui exigent que les travailleurs domestiques migrants soient en possession d'un contrat écrit contenant les conditions minimales d'emploi acceptées avant le passage de la frontière. Ces contrats devraient être traduits dans autant de langues que nécessaire pour s'assurer qu'ils sont disponibles dans une langue comprise par le travailleur domestique et qu'ils ont force exécutoire dans le pays d'accueil.

CSDR (Roumanie). Pas nécessairement dans la convention.

FEDUSA (Afrique du Sud). Cela garantirait une protection dans la mesure où les travailleurs migrants sont habituellement plus vulnérables que les autres travailleurs.

NWC (Sri Lanka). Le contrat devrait stipuler clairement l'étendue des fonctions à réaliser.

CSTT (Togo). Ceci pourrait constituer un obstacle pour les travailleurs migrants au moment de passer la frontière.

PIT-CNT (Uruguay). Avant de passer la frontière, le travailleur domestique migrant devrait être informé des lois du pays d'accueil, et le contrat de travail devrait préciser les tâches à accomplir, les heures de travail et le salaire.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Ceci n'est valable que pour les travailleurs migrants en situation légale. Or la réalité est différente et beaucoup de migrants à la recherche d'un emploi n'ont pas de papiers.

Qu. 28 *La convention devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques migrants aient le droit d'être rapatriés sans coût pour eux après expiration ou cessation du contrat de travail?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 44. Albanie, Argentine, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Croatie, Cuba, El Salvador, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Philippines, Qatar, Serbie, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Yémen.

Non: 16. Australie, Autriche, Equateur, Egypte, Finlande, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Suède, Suisse, Uruguay.

Autre: 7. Colombie, Costa Rica, République tchèque, Grèce, Nouvelle-Zélande, Pérou, Arabie saoudite.

Commentaires

Argentine. Mais uniquement si la nature du travail l'exige ou si le type de contrat signé le prévoit.

Australie. Faire assumer à l'employeur les frais de rapatriement peut avoir des conséquences involontaires, par exemple amener les employeurs à exploiter les travailleurs migrants pour se dédommager.

Autriche. D'après la législation autrichienne, la prise en charge des frais de rapatriement par l'employeur doit être expressément prévue par le contrat (voir la question 56).

Belgique. Oui, en ce qui concerne les travailleurs domestiques qui accompagnent leur employeur à l'étranger ou que l'on fait venir expressément. Bien souvent, les travailleurs migrants qui perdent leur emploi perdent du même coup leur statut de résident.

Brésil. Les situations ouvrant droit au rapatriement devraient être précisées.

Canada. Ce point devrait figurer dans l'instrument comme directive non contraignante. Les conditions de rapatriement doivent le cas échéant être inscrites au contrat.

Colombie. Le ministère des Affaires étrangères devrait être consulté. Les frais de rapatriement pourraient faire partie d'un système global de protection des travailleurs migrants – que ce soit au sein ou en dehors de la Colombie. Lorsque le contrat arrive à terme, ces frais devraient être pris en charge par l'employeur.

Costa Rica. Tel que prévu par les lois de migration.

Croatie. Peut aussi dépendre du type de contrat écrit.

Egypte. Doit être décidé par les parties au contrat.

El Salvador. Devrait figurer dans le contrat de travail.

Finlande. La diversité des pratiques nationales sur ce point devrait être autorisée. La question des frais de rapatriement devrait être réglée dans le contrat de travail.

Grèce. La question des frais de rapatriement devrait être réglée dans le contrat de travail.

Guinée. A condition que cela soit prévu par le contrat de travail.

Lettonie. La convention devrait contenir des dispositions supplémentaires sur l'expulsion, les arriérés de salaire et les droits des travailleurs domestiques migrants ayant perdu leur emploi sans faute de leur part. Les travailleurs migrants qui vivent légalement sur le territoire ne devraient pas être considérés en situation irrégulière simplement parce qu'ils ont perdu leur travail. Cette situation ne devrait pas être en soi un motif de retrait du permis de séjour ou de travail. Ces travailleurs devraient bénéficier des mêmes droits que les ressortissants nationaux, en particulier en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, l'obtention d'un autre emploi, l'aide sociale et la reconversion professionnelle. Les travailleurs en situation irrégulière, notamment ceux dont la situation ne peut être régularisée, devraient avoir les mêmes droits en matière de rémunération, de protection sociale, de possibilité d'adhérer à un syndicat et de bénéficier de droits syndicaux; et, en cas de différends professionnels, ils devraient pouvoir déposer plainte auprès des autorités compétentes, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant.

Malaisie. Les frais de rapatriement devraient être pris en charge par l'employeur, à moins que le contrat de travail n'ait été rompu en raison d'une faute commise par l'employé.

Mauritanie. A condition que le travailleur ait été licencié par l'employeur.

Mexique. Tous les travailleurs devraient avoir le droit d'être rapatriés gratuitement, tous les frais devant être pris en charge par l'employeur.

République de Moldova. L'employeur devrait prendre en charge les coûts.

Mozambique. L'employeur devrait garantir la protection des travailleurs en ce qui concerne leur rapatriement et tous les autres engagements qui en découlent.

Népal. L'employeur devrait prendre en charge les frais de rapatriement.

Pays-Bas. L'instrument devrait stipuler que les parties doivent s'accorder sur le remboursement des frais de rapatriement et que, si le travailleur ne quitte pas le pays à la fin du contrat et est rapatrié de force, le gouvernement du pays d'accueil peut réclamer à l'employeur le paiement de ces frais.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les travailleurs migrants doivent financer eux-mêmes leur départ.

Nicaragua. En particulier lorsque le travailleur a été recruté directement par l'employeur dans son pays d'origine ou lorsque le travailleur décide de rompre le contrat.

Norvège. Les travailleurs domestiques migrants devraient être traités de la même façon que tous les autres travailleurs migrants, sans protection supplémentaire.

Oman. A condition que l'employeur ait mis fin au contrat. Si le travailleur commet un délit, l'Etat d'origine devrait prendre en charge le rapatriement.

Pérou. Ceci pourrait faire partie des conditions d'emploi à négocier entre les parties. La convention pourrait par ailleurs stipuler que, lorsque l'employeur fait appel aux services d'un travailleur migrant, la charge des frais de rapatriement lui incombe; autrement, ces frais seraient à la charge du travailleur.

Pologne. Cet aspect pourrait être réglé dans des accords internationaux. En outre, une telle solution soulève une série de questions. Il n'y a pas de définition du «rapatriement sans coût» et aucun payeur n'est désigné.

Portugal. Cette disposition ne semble pas nécessaire.

Roumanie. Uniquement si une telle clause/obligation est inscrite dans le contrat de travail ou est conforme à la législation nationale ou aux conventions collectives.

Arabie saoudite. Oui, si le contrat arrive à son terme normalement ou si l'employeur rompt le contrat sans motif valable légalement. Mais, si le travailleur prend l'initiative de rompre son contrat, il pourrait être tenu d'assumer lui-même le coût de son rapatriement.

Slovénie. La législation slovène prévoit que les frais de rapatriement sont à la charge des travailleurs migrants eux-mêmes et, si cela n'est pas possible, de l'Etat ainsi que des personnes qui pratiquent la traite de main-d'œuvre, qui procurent des emplois illégaux ou une résidence illégale, ou permettent d'obtenir un visa ou un permis de résidence sur la base de fausses déclarations.

Afrique du Sud. Ceci devrait relever d'un accord contractuel et aussi être régi par la législation nationale. Si un travailleur domestique se trouve en difficulté suite à une mauvaise action de l'employeur, son rapatriement ne devrait rien lui coûter. Les Etats Membres devraient pouvoir récupérer les frais auprès de l'employeur ou de ses représentants.

Espagne. Ceci implique une obligation pour l'employeur, ce qui n'est pas prévu par la législation espagnole selon laquelle, pour les travailleurs migrants à court terme, l'employeur doit organiser le voyage aller et retour du travailleur et prendre à sa charge l'aller, mais pas nécessairement le retour. Il serait plus judicieux de recommander aux pays de prendre des mesures pour aider les travailleurs migrants.

Suède. La question de savoir qui doit prendre en charge les frais de rapatriement pourrait être prévue dans le contrat de service, auquel cas elle devrait être traitée dans la recommandation.

Suisse. Les Etats devraient pouvoir régler librement cette question. Voir la question 13 h), en particulier en ce qui concerne les travailleurs qui refusent le rapatriement. Ce refus n'est souvent pas motivé par les frais de rapatriement mais par la volonté de rester dans le pays d'accueil et de continuer à y travailler.

Tunisie. Afin d'assurer un traitement humain et un retour au pays d'origine dans des conditions convenables.

Emirats arabes unis. Oui, à condition que la rupture du contrat ne soit pas due au non-respect de ses obligations contractuelles par le travailleur.

Yémen. Mais, si le contrat de travail est rompu en raison du non-respect par le travailleur de ses obligations ou parce qu'il ne remplit pas le contrat, il devra prendre lui-même en charge les frais de rapatriement.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 5. CNI (Brésil), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 2. ANDI (Colombie), UPS (Suisse).

Autre: 3. NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Les dispositions contractuelles donnant droit au rapatriement devraient être précisées.

NHO (Norvège). Tous les migrants n'ont pas l'intention de retourner dans leur pays d'origine ou peuvent avoir déjà travaillé dans le pays d'accueil avant d'être employés.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

OIE. Il serait utile de disposer d'informations sur les législations et les pratiques nationales relatives aux migrations, notamment en ce qui concerne les obligations générales des employeurs envers les travailleurs migrants, ainsi que les obligations financières des gouvernements ou des employeurs. Il faut éviter de décourager l'emploi de travailleurs migrants déjà installés dans un pays et prendre en compte le cas des travailleurs migrants qui ne souhaitent pas retourner dans leur pays d'origine.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 116. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), UGT (Espagne), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 4. UGTE (Equateur), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), CTM (Mexique).

Autre: 4. CMTC (Costa Rica), CNTG (Guinée), CSDR (Roumanie), CCOO (Espagne).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La convention devrait prévoir des dispositions complémentaires sur les questions relatives à l'expulsion, aux arriérés de salaire et aux droits des travailleurs domestiques migrants ayant perdu leur emploi sans que rien ne puisse leur être reproché.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal),

BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYÍS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (États-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Les travailleurs migrants qui résident légalement sur le territoire ne devraient pas être considérés en situation irrégulière simplement parce qu'ils ont perdu leur travail, situation qui ne devrait pas être en soi un motif de retrait du permis de séjour ou de travail. Ces travailleurs devraient bénéficier des mêmes droits que les ressortissants nationaux, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'emploi et l'accès à de nouveaux emplois, à des emplois aidés et à l'accompagnement en matière de reconversion professionnelle. Les travailleurs qui se trouvent en situation irrégulière, notamment ceux dont la situation ne peut être régularisée, ainsi que leur famille devraient jouir de l'égalité de traitement en ce qui concerne la rémunération, la protection sociale et la liberté syndicale en vertu de leurs contrats de travail actuels ou passés; et, en cas de différends professionnels, ils devraient pouvoir intenter une action en justice auprès des autorités compétentes directement ou en passant par un représentant.

CTA (Argentine). Voir la question 13 h).

BAK (Autriche). Les frais de rapatriement devraient être à la charge des employeurs. Les travailleurs ne devraient être rapatriés que s'ils le souhaitent ou si les dispositions qui régissent le droit de résidence l'exigent. En aucune façon, le rapatriement ne doit libérer l'employeur de ses obligations en vertu de la législation du travail. A cet effet, un logement d'urgence devrait être offert et le droit de résidence reconnu pour permettre au travailleur de demeurer sur le territoire et de faire valoir ses droits.

ÖGB (Autriche). Voir la question 13 h).

GFBTU (Bahrein). Cependant, si le travailleur rompt le contrat avant la fin de celui-ci, il devra prendre à sa charge les frais de rapatriement.

CNTB (Burkina Faso). Les travailleurs devraient pouvoir s'ils le souhaitent conclure un nouveau contrat de travail dans le pays d'accueil.

ONSL (Burkina Faso). Cependant, tant que le travailleur réside légalement sur le territoire, la perte de l'emploi à la fin du contrat de travail ne devrait pas entraîner automatiquement le retrait du permis de séjour ou de travail.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). A condition que la cessation de la relation de travail ne soit pas due à une faute du travailleur.

CUT (Chili). Dans la mesure où les parties s'accordent sur ce point.

CGT (Colombie). Le rapatriement fait partie des obligations de l'Etat.

CMTC (Costa Rica). Les dispositions générales valables pour tous les travailleurs devraient s'appliquer dans ce cas.

CTRN (Costa Rica). Les travailleurs domestiques migrants qui résident légalement sur le territoire national ne devraient pas être considérés en situation irrégulière uniquement parce qu'ils ont perdu leur emploi. Qui plus est, ils devraient, ainsi que leur famille, bénéficier des mêmes droits que les ressortissants nationaux et pouvoir saisir les autorités compétentes en cas de conflit du travail.

CTS (El Salvador). A condition que ceci ait été décidé par les gouvernements concernés.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Les frais de voyage aller-retour et tous les autres frais supportés par le travailleur domestique migrant pour se rendre dans le pays de l'employeur devraient être pris en charge par l'employeur.

CGT-FO (France). Cette mesure ne devrait pas remettre en cause le droit de séjour des travailleurs migrants qui perdent leur travail dans les pays d'accueil. Cela suppose que les mêmes droits soient garantis en termes de formation, de reconversion professionnelle et de recherche d'emploi.

COSYGA, JOC (Gabon). D'après les normes internationales du travail, tous les travailleurs ont les mêmes droits. Les conditions de rapatriement devraient être précisées dans le contrat de travail.

GSEE (Grèce). La mise en place de certains dispositifs ou procédures pour résoudre les difficultés des travailleurs domestiques migrants qui ne sont pas liées à une faute professionnelle doit être envisagée.

UNSTRAGUA (Guatemala). Le rapatriement devrait être dûment justifié, et les droits reconnus par la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille devraient être garantis.

CNTG (Guinée). Au lieu d'être rapatriés à la fin de leur contrat de travail, les travailleurs domestiques migrants devraient être en mesure de renouveler leur contrat de travail ou d'en signer un nouveau.

ICTU (Irlande). Le fait que les travailleurs domestiques bénéficient des mêmes droits du travail et de la même protection que tous les autres travailleurs doit être considéré comme un principe de base.

CGIL (Italie). Une contribution des employeurs pourrait être envisagée pour créer un «fonds de rapatriement» géré par le gouvernement. Elle donnerait lieu à déduction fiscale, comme indiqué dans les réponses aux questions 24 et 25. Voir la question 13 *h*).

CISL (Italie). Ils devraient être autorisés, et non obligés, à quitter le pays.

UGL (Italie). Les frais de rapatriement devraient être à la charge de l'employeur, et non du travailleur ou de la société.

CTM (Mexique). Le rapatriement devrait être géré par les autorités compétentes. Tous les migrants ne sont pas dans la même situation.

UNT (Mexique). Si les travailleurs domestiques ne sont pas correctement protégés, les gouvernements des pays d'accueil et les ambassades compétentes devront assurer leur rapatriement et appliquer d'importantes sanctions aux employeurs qui ne respectent pas la législation nationale en matière de migration.

CNV (Pays-Bas). Ou bien ils devraient être préalablement informés des conditions de rapatriement. Sinon, l'employeur devrait prendre à sa charge les frais de rapatriement.

FNV (Pays-Bas). Les travailleurs domestiques ne devraient cependant pas être forcés à retourner dans leur pays à la fin de leur contrat de travail.

CNT (Niger). Des dispositions complémentaires devraient être prévues en ce qui concerne l'expulsion, les arriérés de salaire et d'autres droits des travailleurs migrants qui résident légalement dans le pays d'accueil.

APL, FFW, TUCP (Philippines). L'employeur et l'agence de recrutement devraient prendre en charge les coûts de rapatriement. Les travailleurs migrants devraient bénéficier des mêmes droits que les ressortissants nationaux, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'emploi et la possibilité de changer d'emploi, les emplois aidés et la reconversion professionnelle. La convention devrait prévoir que les travailleurs migrants ne soient pas considérés en situation illégale ou irrégulière simplement parce qu'ils ont perdu leur travail, ce qui ne devrait pas être en soi un motif de retrait du permis de séjour ou, le cas échéant, du permis de travail.

CSDR (Roumanie). Oui, mais pas nécessairement dans la convention.

FNPR (Fédération de Russie). Ceci dépend des conditions d'entrée sur le territoire, de la délivrance d'un permis de travail et des conditions du contrat de travail.

CCOO (Espagne). En Espagne, pour les femmes ayant un permis de travail, la fin du contrat ne peut être un motif d'expulsion. Néanmoins, l'Etat devrait débloquer des ressources pour que les droits des travailleurs migrants soient reconnus et protégés par la loi dès leur arrivée pour éviter qu'ils soient exploités et sans défense.

NTUF (Sri Lanka). A condition que la rupture du contrat ne soit pas due à une faute du travailleur.

UGTT (Tunisie). Il faudrait également prévoir le maintien des permis de séjour et de travail des travailleurs domestiques migrants qui ne sont pas responsables de la perte de leur emploi.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). L'employeur devrait prendre en charge les frais de voyage aller-retour et les autres dépenses du travailleur domestique migrant.

PIT-CNT (Uruguay). Si les travailleurs bénéficient de conditions favorables et acceptent le rapatriement.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Voir la question 13 *h*).

Qu. 29 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait interdire aux employeurs de garder en leur possession les documents de voyage ainsi que les papiers d'identité des travailleurs domestiques?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 4. Jordanie, Arabie saoudite, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 2. République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. Si cette pratique est caractérisée comme un délit par la législation nationale.

Autriche. En Autriche, la confiscation des documents de voyage et d'identité du travailleur migrant est contraire à la morale lorsqu'elle vise à faire pression sur le travailleur pour le soumettre à des pratiques abusives, lui infliger des mauvais traitements ou le réduire en esclavage et l'empêcher de rompre le contrat de travail. En outre, une interdiction se justifie d'autant plus que la procédure d'obtention du permis de travail exige la présentation de ces documents aux autorités publiques.

Belgique. Il s'agit souvent d'un *modus operandi* dans la traite d'êtres humains.

Etat plurinational de Bolivie. Il devrait également être interdit de confisquer les effets personnels et le salaire du travailleur.

Brésil. Toute pratique mettant en péril la liberté de mouvement des individus est un outrage à la dignité humaine.

Canada. Lorsque le travailleur ne manifeste pas librement son plein accord.

Chine. Cette pratique peut conduire à l'exploitation, à la traite, au travail forcé, etc.

Colombie. A ajouter aux interdictions existantes sur cette question.

Croatie. Pour empêcher toute pratique abusive.

El Salvador. Notamment pour prévenir la traite d'êtres humains.

Finlande. Autrement, ce type de mesure pourrait conduire au travail forcé.

Guinée. A moins que le travailleur ne donne son accord.

Jordanie. Il faudrait s'accorder sur un texte qui permet aux employeurs de conserver ces documents et les oblige à les remettre au travailleur à la fin de sa période d'engagement ou lorsqu'il quitte ses fonctions.

Maurice. Ceci contribuera à prévenir l'exploitation, le travail forcé et la traite.

Mexique. Ces documents devraient être conservés par le travailleur afin de prévenir les pratiques abusives et l'exploitation.

Monténégro. Ceci contribue à prévenir l'exploitation, le travail forcé et la traite.

Mozambique. A moins que la mesure vise à résoudre des questions relatives au travail.

Nouvelle-Zélande. La législation néo-zélandaise ne prévoit aucune disposition portant précisément la question de l'appropriation ou la confiscation des passeports ou des documents de voyage du travailleur domestique par l'employeur, mais prévoit la poursuite au pénal des personnes qui s'approprient des documents contrairement à la volonté de l'Etat. Par ailleurs, toute mesure visant à empêcher un employé de quitter son travail, voire le pays d'accueil, constitue une infraction.

Nicaragua. Cette pratique constitue une sérieuse atteinte aux droits des travailleurs.

Oman. Dans la mesure où les droits de l'employeur sont garantis dans le cas où le travailleur commettrait un délit et prendrait la fuite.

Pérou. Cette pratique est discriminatoire vis-à-vis des travailleurs domestiques et constitue une menace dans la mesure où elle peut être à l'origine du travail forcé et de la traite. Il s'agit, qui plus est, d'une atteinte portée aux droits de l'homme.

Portugal. Au Portugal, la confiscation de documents personnels constitue un délit pénal.

Roumanie. Pour éviter toute forme d'abus contre les travailleurs domestiques.

Slovénie. D'après la loi slovène, les travailleurs doivent toujours être en possession de leurs papiers.

Espagne. Le recours à cette pratique est condamné par la loi espagnole. Sans quoi, cela laisserait place au travail forcé.

Suriname. Il faudrait encourager ou obliger les Etats Membres à prévoir des sanctions en cas de non-respect de cette disposition et à mettre en place des mécanismes de contrôle.

Tunisie. Si le travailleur a été engagé sans intermédiaire.

Yémen. L'employeur doit conserver avec lui les documents de voyage et d'identité du travailleur domestique pour préserver la relation de travail et empêcher le travailleur de laisser l'employeur qui l'a recruté pour un autre.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 1. JCC (Jordanie).

Autre: 3. SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). Conserver ces documents est un moyen d'éviter que les travailleurs ne s'enfuient ou ne commettent un vol, par exemple.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

OIE. Cette question mérite un examen approfondi.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CTM (Mexique), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Autre: 1. CMTC (Costa Rica).

Commentaires

CTA (Argentine). Car autrement, il y aurait un risque de travail forcé. De plus, ces documents sont souvent indispensables aux travailleurs migrants pour prouver leur statut de résidents.

BAK (Autriche). Dans la mesure où cette pratique s'accompagne souvent de la traite des êtres humains, des sanctions pénales dissuasives devraient également être prévues.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Cette interdiction devrait s'étendre aux effets personnels et au salaire du travailleur.

FENATRAD (Brésil). En cas de non-respect de cette disposition, des sanctions prévues dans la législation nationale devraient s'appliquer.

ONSL (Burkina Faso). Cette pratique risque de favoriser la traite d'êtres humains.

CGT (Colombie). Il s'agit là d'un des principaux moyens utilisés par les employeurs pour infliger des mauvais traitements à leurs employés.

DEOK (Chypre). L'employeur garde souvent ces documents en sa possession.

GSEE (Grèce). Les autorités devraient également garantir une protection efficace par les services d'inspection des travailleurs domestiques victimes de ce type de pratique.

CNTG (Guinée). Oui, car les travailleurs domestiques migrants doivent jouir de la liberté de mouvement.

CGT (Honduras). Les autorités compétentes ne devraient pas non plus avoir le droit de garder en leur possession les documents personnels du travailleur, à moins que celui-ci n'ait enfreint la loi.

CFTUI (Inde). L'employeur peut, tout au plus, demander au travailleur de lui fournir une copie de ses papiers d'identité.

UIL (Italie). La convention devrait mettre l'accent sur l'interdiction de telles formes de harcèlement et de chantage.

CTM (Mexique). Il devrait s'agir là d'une compétence exclusive de l'autorité publique concernée.

UNT (Mexique). Si cela arrive, le travailleur doit immédiatement en référer aux autorités compétentes. L'employeur devrait être tenu pour responsable du délit pénal de traite d'êtres humains et être puni en conséquence.

NTUC (Népal). Mais des mécanismes devraient être mis en place pour permettre à l'employeur de prévenir certains agissements du travailleur, comme commettre un vol ou abandonner le lieu de travail et rompre le contrat.

NSZZ (Pologne). Il s'agit d'une mesure importante pour éviter des situations d'exploitation, de travail forcé et de traite.

FEDUSA (Afrique du Sud). Ceci pourrait être prévu dans la recommandation car, dans certains pays comme l'Afrique du Sud, rester en possession des papiers d'identité est envisagé par certains employeurs comme une mesure de sécurité pour s'assurer que les travailleurs ne les volent pas et ne s'enfuient pas du pays. La recommandation devrait stipuler que l'employeur ne peut être en possession de documents pour des motifs illégaux.

CSTT (Togo). Cela porte atteinte à la liberté de mouvement du travailleur.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Cela est important pour prévenir des situations d'exploitation, de travail forcé et de traite.

PIT-CNT (Uruguay). Y compris les effets personnels du travailleur.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Les documents personnels sont par définition personnels et intouchables, de sorte que toute disposition sur ce point est superflue.

Qu. 30 *La convention devrait-elle prévoir que les Membres devraient coopérer entre eux afin que les travailleurs domestiques migrants jouissent d'avantages comparables à ceux des nationaux?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 58. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 6. Belgique (SPF), Jordanie, Qatar, Arabie saoudite, République arabe syrienne, Emirats arabes unis.

Autre: 4. Belgique (CNT), République tchèque, Nouvelle-Zélande, Suisse.

Commentaires

Australie. La coopération peut consister à mettre en commun des informations, faire appliquer la loi et veiller à ce que les travailleurs migrants soient pleinement informés de leurs droits avant de quitter leur pays.

Belgique (SPF). Les travailleurs domestiques migrants devraient jouir des mêmes droits que les autres travailleurs migrants.

Brésil. Afin d'éviter toute discrimination, les travailleurs domestiques devraient jouir des mêmes droits du travail, qu'ils soient travailleurs migrants ou nationaux.

Chine. Les Etats Membres devraient coopérer pour renforcer les voies officielles et légales de migration des travailleurs domestiques, et garantir à ces travailleurs une égalité de traitement ainsi qu'une protection contre la discrimination et une aide juridique dans les pays d'accueil.

Colombie. De plus, ces avantages devraient être directement applicables.

Guinée. En vertu du principe de réciprocité.

Malaisie. En partageant l'information sur les agences et les employeurs malhonnêtes et en luttant contre les traitements injustes et la discrimination fondée sur l'ascendance nationale.

Maurice. Ceci pourrait faire l'objet d'une entente ou d'un accord bilatéral entre pays d'origine et pays d'accueil.

Mexique. La coopération doit se fonder sur les principes de justice et de non-discrimination. L'égalité des conditions de travail entre les migrants et les ressortissants nationaux du pays de destination est reconnue par la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Mozambique. A travers des accords de coopération fondés sur la réciprocité.

Népal. La convention est censée amener les Membres à rendre obligatoire la coopération entre pays d'origine et d'accueil dans toute affaire impliquant des travailleurs migrants.

Pays-Bas. Il est à ce propos pertinent d'évoquer la directive de l'UE sur le droit des travailleurs migrants à bénéficier d'un traitement égal à celui des citoyens des pays tiers et de l'UE.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, tous les employés bénéficient d'un minimum de droits et de conditions d'emploi bien définis.

Nicaragua. Tous les êtres humains ont les mêmes droits.

Oman. Conformément aux législations nationales et aux accords entre les parties.

Panama. Les normes internationales du travail relatives aux travailleurs domestiques doivent garantir un travail décent pour tous, indépendamment de la nationalité des travailleurs.

Pérou. Conformément aux différentes lois nationales en matière de migration.

Pologne. Les avantages spécifiques devraient être précisés.

Arabie saoudite. Il est impossible d'accorder aux travailleurs migrants les mêmes avantages qu'aux ressortissants nationaux, en raison de la différence qui existe entre l'emploi de nationaux et les concepts de migration et d'emploi temporaire. En effet, les droits des travailleurs temporaires sont fixés par le contrat de travail.

Slovénie. Les Etats Membres devraient collaborer pour améliorer les voies légales et régulières de migration, notamment par le partage d'informations sur les flux migratoires ainsi que sur les employeurs et les agences placés sur liste noire, afin de permettre aux travailleurs migrants de bénéficier d'avantages comparables à ceux des nationaux et de prévenir les risques liés à la migration clandestine, notamment l'exploitation ou la difficulté d'accéder à la justice.

Afrique du Sud. Oui, mais cet aspect devrait aussi être réglementé dans la législation nationale.

Suède. Pour les ressortissants de pays tiers, mais les dispositions doivent dans leur ensemble être compatibles avec le droit communautaire européen.

Tunisie. Pour assurer l'égalité de traitement.

Employeurs

Nombre total de réponses: 9.

Oui: 8. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 1. EFC (Sri Lanka).

Commentaires

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

UPS (Suisse). L'application serait difficile. Il faut comparer ce qui est comparable.

OIE. La coopération bilatérale doit être encouragée. C'est un domaine où le BIT peut apporter son assistance et promouvoir les meilleures pratiques au-delà du cadre réglementaire, et mettre en place de nouvelles normes. La question devrait être reformulée et se limiter à comparer la situation uniquement avec celle des travailleurs domestiques nationaux.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT

(Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. CMTC (Costa Rica), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

BAK (Autriche). Les travailleurs migrants ne devraient jamais être victimes de discrimination salariale. La convention devrait obliger les Etats Membres à garantir la protection du salaire et l'application de la loi, même si le travailleur ne réside plus dans le pays concerné.

FENATRAD (Brésil). Les travailleurs domestiques nationaux et migrants devraient jouir des mêmes droits.

ONSL (Burkina Faso). Même si le travailleur est en situation irrégulière, il devrait, ainsi que sa famille, avoir droit à l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits liés à l'emploi, la rémunération, la protection sociale et la protection de la loi en cas de différend.

CGT (Colombie). Ils ne devraient pas subir de discrimination en raison de leur statut de migrants.

CNUS (République dominicaine). Il est préférable de parler de traitement égal que d'avantages comparables.

COSYGA, JOC (Gabon). D'après les normes internationales du travail relatives aux travailleurs migrants, ceux-ci peuvent adhérer à un syndicat dans les mêmes conditions que les nationaux.

GSEE (Grèce). A condition de s'assurer que l'égalité de traitement ne concerne que les avantages liés au travail et non ceux liés par exemple aux questions de sécurité nationale.

UIL (Italie). Les normes pourraient aider à lutter contre le dumping social.

CTM (Mexique). Les ressortissants nationaux devraient être privilégiés (90 pour cent du travail domestique devrait être confié à des nationaux).

UNT (Mexique). Dans la mesure où la loi du pays d'accueil s'applique sans discrimination.

APL, FFW, TUCP (Philippines). A travers des mécanismes de coopération bilatérale, multilatérale et régionale.

NSZZ (Pologne). Pour permettre aux travailleurs migrants de bénéficier d'avantages comparables à ceux des nationaux et prévenir les risques liés à la migration clandestine, notamment l'exploitation ou la difficulté d'accéder à la justice, les Etats Membres devraient collaborer à l'amélioration des voies légales et régulières de migration. Ils devraient également travailler ensemble pour garantir la protection des travailleurs domestiques migrants, notamment par l'échange d'informations sur les flux migratoires ainsi que sur les agences et les employeurs mis sur liste noire.

FNPR (Fédération de Russie). Dans la mesure où l'employeur et le travailleur s'acquittent de tous les versements et cotisations obligatoires prévus par la législation nationale.

FEDUSA (Afrique du Sud). La même législation devrait s'appliquer aux travailleurs domestiques nationaux et étrangers.

SADSAWU (Afrique du Sud). Tous les travailleurs devraient bénéficier des mêmes avantages sociaux.

CSTT (Togo). Afin d'éviter toute forme de discrimination.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les Etats Membres devraient collaborer à l'amélioration des voies légales et régulières de migration, et prévenir les risques d'exploitation et la difficulté pour le travailleur d'accéder à la justice. En cas d'abus ou de mauvais traitements, les travailleurs immigrés devraient bénéficier d'un statut protecteur.

Qu. 31 *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait s'assurer que les travailleurs domestiques aient un accès facile à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces? Veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 2. France, Suisse.

Autre: 5. Croatie, République tchèque, Nouvelle-Zélande, Panama, Portugal.

Commentaires

Albanie. Etant donné que le travail domestique repose sur la confiance mutuelle entre les parties, la médiation pour un règlement pacifique des différends devrait être la première étape.

Argentine. Une procédure spécifique de règlement des différends devrait être prévue pour les travailleurs domestiques. Ce type de relation de travail est en effet singulier en raison de la charge émotionnelle qu'il comporte. Les différends étant en général dus à des raisons autres que financières, une procédure de médiation préalable à tout recours judiciaire peut contribuer à les résoudre. Pour être efficaces et peu coûteux, les procès doivent être rapides et exempts de procédures administratives.

Australie. Les procédures devraient être semblables à celles qui sont applicables aux autres travailleurs.

Autriche. La convention ne devrait pas prévoir pour les travailleurs domestiques un accès plus facile aux procédures de règlement des différends que pour le reste des travailleurs.

Belgique. La convention devrait au moins garantir l'accès aux tribunaux. Il faudrait envisager des procédures relativement simples (en raison du faible niveau d'instruction de certains travailleurs domestiques migrants) et une aide financière (par exemple, aide juridique gratuite). De plus, les travailleurs devraient être informés des organisations et des syndicats qui peuvent leur prêter assistance.

Bahreïn. Les travailleurs doivent présenter leur revendication au ministère du Travail avant de saisir la justice.

Etat plurinational de Bolivie. Les travailleurs domestiques devraient avoir un accès facile aux tribunaux, bénéficier d'une aide juridique gratuite et avoir droit à réparation en cas d'abus.

Brésil. Tous les êtres humains devraient jouir des mêmes droits.

Chili. Y compris l'accès aux tribunaux et à l'aide juridique en cas d'atteinte aux droits.

Colombie. Ils devraient avoir accès aux mêmes mécanismes nationaux que les autres travailleurs.

Croatie. Les travailleurs domestiques doivent avoir les mêmes droits que les autres travailleurs du pays.

Cuba. Conformément à la législation et à la pratique nationales.

Equateur. L'inspection du travail est importante. Il est aussi essentiel de prévoir des mécanismes efficaces de traitement des plaintes des travailleurs domestiques, de faciliter l'accès aux tribunaux, ainsi que de prévoir une aide juridique gratuite et des voies de recours. Des sanctions doivent être prévues en cas d'abus de l'employeur; elles doivent être efficaces, dissuasives, adaptées et proportionnelles à la gravité des infractions commises.

El Salvador. En tant que droit fondamental de se pourvoir en justice.

France. Ils devraient avoir le même accès que le reste des travailleurs.

Guatemala (UMT, ONAM). Il faut pour faciliter l'accès des travailleurs domestiques à ces procédures les informer de leur existence.

Guinée. Compte tenu de la vulnérabilité des travailleurs domestiques, la convention doit assurer que ceux-ci aient un accès facile à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces.

Jordanie. A travers des services d'inspection et le ministère du Travail en cas de plainte.

Lettonie. L'inspection du travail est importante. Il est aussi essentiel de prévoir des mécanismes efficaces de traitement des plaintes des travailleurs domestiques, de faciliter l'accès aux tribunaux, ainsi que de prévoir une aide juridique gratuite et des voies de recours. Des sanctions doivent être prévues en cas d'abus de l'employeur; elles doivent être efficaces, dissuasives, adaptées et proportionnelles à la gravité des infractions commises.

Malaisie. Il faudrait également prévoir des procédures accélérées de règlement des différends, une aide juridique gratuite, des sanctions en cas d'abus et la possibilité pour le travailleur de déposer une plainte dans le pays d'emploi même après son rapatriement.

Maurice. Il faudrait mettre aussi en place des mécanismes de contrôle efficaces.

Mexique. Tous les travailleurs devraient avoir ce droit. Garantir l'accès à la justice devrait être une priorité pour tous les Etats Membres.

Monténégro. En général, les mécanismes existants ne rétablissent pas l'équilibre entre les employeurs et les travailleurs domestiques au pouvoir de négociation inégal. Les procédures de règlement des différends doivent comporter des mécanismes qui rendent exécutoires les jugements rendus par des tierces parties ainsi que des dispositifs de contrôle efficaces.

Maroc. Par le biais de l'inspection du travail.

Mozambique. Pour permettre aux travailleurs domestiques de régler leurs différends par la voie légale.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, tous les salariés ont accès aux services de résolution des problèmes au travail.

Nicaragua. Il est très important d'éviter l'impunité.

Norvège. Ces procédures peuvent faire partie des procédures générales de règlement des différends.

Oman. Des publications devraient indiquer la manière d'engager ces procédures dans les pays d'accueil.

Panama. Tous les travailleurs, et pas seulement les travailleurs domestiques, devraient avoir accès à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces. Il est essentiel de renforcer les procédures existantes dans ce domaine pour traiter ces cas.

Paraguay. Ils devraient pouvoir accéder aux procédures de médiation, de conciliation et d'arbitrage, ainsi qu'aux procédures judiciaires.

Pérou. La législation du travail du Pérou prévoit que ces procédures sont accessibles sans discrimination à l'ensemble des travailleurs, y compris aux travailleurs domestiques.

Pologne. Suivant les mêmes règles que pour tous les autres travailleurs.

Portugal. S'il s'agit là d'un procédé efficace pour prévenir ou régler des différends dans certains Etats Membres.

Qatar. En créant un organisme spécial ou en traitant rapidement les questions et les différends du travail à travers l'organisme compétent.

Arabie saoudite. Par le recours aux organismes de règlement des différends du travail ou à des organismes spécialisés dans les questions relatives aux travailleurs domestiques.

Espagne. En cas de non-respect du contrat par l'employeur, il serait justifié d'avoir recours à des procédures de règlement des différends alternatives, comme la médiation ou l'arbitrage.

Suède. Ils devraient avoir accès aux mêmes procédures que les autres travailleurs.

Suisse. Les Etats devraient pouvoir s'entremettre aux systèmes nationaux, sans mandat impératif découlant d'un instrument international.

Tunisie. Suivant les mêmes conditions que les ressortissants nationaux.

Emirats arabes unis. A travers les comités, les organismes et les tribunaux spécialisés dans les règlements de différends du travail.

Etats-Unis. Il convient de préciser que les travailleurs domestiques doivent pouvoir avoir accès aux mêmes procédures de règlement des différends que le reste des travailleurs et, au besoin, à des procédures particulières.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), UPS (Suisse).

Non: 1. CONEP (Panama).

Autre: 3. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Conformément à la législation et à la pratique nationales.

HUP (Croatie). Il s'agit là d'une question très particulière; par exemple, il est impossible, lorsque l'on a perdu confiance en une personne chargée de s'occuper d'enfants ou de personnes âgées, de «réparer» la situation par le simple recours à un conciliateur.

SEV (Grèce). En tenant compte des particularités du travail domestique.

EFC (Sri Lanka). L'application des droits des travailleurs pose d'importants problèmes. Notamment, l'intervention des services d'inspection du travail chez des particuliers ne devrait pas être exigée.

UPS (Suisse). Comme les autres travailleurs.

OIE. La question devrait être reformulée. La singularité du travail domestique doit être prise en compte, par exemple, si l'on a perdu confiance en quelqu'un chargé de s'occuper d'enfants, la décision d'un conciliateur ne suffira pas à convaincre les membres de la famille à réintégrer cette personne chez eux. En revanche, il faudrait encourager les gouvernements à proposer au personnel domestique des services de

médiation volontaires pour promouvoir les avantages de ce type de procédure et, lorsque cela s'avère utile et pratique, exiger une forme de règlement des différends préalable à la saisine de la justice.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 3. UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRADE, FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), Histadrout (Israël), ICTU (Irlande), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Le travailleur devrait notamment pouvoir accéder aux tribunaux, à une aide juridique gratuite et à des moyens d'obtenir réparation en cas de différends du travail.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie),

SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV et FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), CUT-A (Paraguay), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYÍS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Des sanctions doivent être prévues en cas d'abus de l'employeur. Ces sanctions doivent être efficaces, dissuasives, adaptées et proportionnelles à la gravité des infractions commises.

CTA (Argentine). Comme tous les autres travailleurs.

BAK (Autriche). Y compris des procédures de règlement des différends équitables et efficaces, conformément à la législation nationale, ainsi que des services de conseil et de protection juridique.

BILS (Bangladesh). Le travail domestique devrait être protégé par la législation du travail en vigueur et relever de la compétence des autorités et de l'inspection du travail.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Les travailleurs domestiques devraient pouvoir accéder facilement aux tribunaux, bénéficier d'une aide juridique gratuite et obtenir réparation en cas d'abus.

FENATRAD (Brésil). Les services d'inspection du travail sont fondamentaux. Des procédures rapides pour introduire des plaintes devraient également être mises en place.

CNTB (Burkina Faso). Des services d'inspection du travail et le recours à la justice devraient être garantis.

ONSL (Burkina Faso). Ceci comporte l'accès aux tribunaux, l'aide juridique et judiciaire, le droit de défense et de réparation du préjudice subi, suite à la sanction de l'employeur.

CUT (Colombie). Ils devraient avoir droit à un procès équitable et être formés aux procédures de règlement des différends du travail.

ASTRADOMES (Costa Rica). Il faut considérer les difficultés à prouver les violations dont peuvent être victimes les travailleurs domestiques dans la mesure où ils sont seuls à partager le lieu de travail avec leur employeur. Il convient aussi de prendre en compte les difficultés rencontrées pour organiser des inspections du travail dans la mesure où le lieu de travail est le plus souvent un domicile privé.

CMTC (Costa Rica). Les travailleurs domestiques devraient être informés de la façon dont fonctionnent ces procédures.

CTRN (Costa Rica). Ils devraient pouvoir accéder à toutes les voies de recours juridique (justice administrative, inspection du travail, tribunaux du travail ou tribunaux de droit commun).

DEOK (Chypre). Le contrat devrait préciser où le travailleur domestique peut déposer une plainte.

CNUS (République dominicaine). Les inspecteurs du travail devraient effectuer des inspections au hasard et avoir la formation nécessaire pour inspecter les domiciles privés.

CFDT (France). Pour garantir aux travailleurs domestiques un accès égal à la justice, il faut prendre en compte les particularités de ces travailleurs, notamment l'isolement dans lequel ils se trouvent souvent.

CGT-FO (France). Cela doit inclure le droit de recours juridique et l'assistance judiciaire. La loi devrait prévoir des sanctions en cas de violation des droits par l'employeur. De telles sanctions devraient être suffisamment dissuasives.

DGB (Allemagne). Accès aux tribunaux et prise en charge des frais d'avocats et de justice. Sanctions efficaces en cas d'infractions commises par l'employeur.

GSEE (Grèce). Le droit de recours à la justice peut être compromis en raison de la peur du travailleur de subir des représailles s'il dépose une plainte, et l'apport d'une aide juridique à toutes les personnes à faible revenu soulève des questions. Il faut par conséquent prévoir des sanctions efficaces, directes et proportionnelles.

UNSITRAGUA (Guatemala). Les Etats Membres devraient promouvoir des mesures pour protéger l'ensemble des travailleurs migrants, notamment en prévoyant des mécanismes alternatifs de résolution des différends.

CNTG (Guinée). A cet égard, il faudrait procéder à l'harmonisation des conventions, des recommandations et de tous les autres instruments utiles à la protection des travailleurs domestiques.

CGT (Honduras). Un bureau où les travailleurs seraient en mesure de recevoir tout type d'assistance devrait être mis en place.

CFTUI (Inde). La plupart des pays disposent de procédures de règlement des différends auxquelles les travailleurs domestiques devraient avoir accès au même titre que les autres travailleurs. Si ces dispositions sont insuffisantes, il faut prévoir des dispositions spécifiques pour les catégories de travailleurs domestiques.

CGIL (Italie). Parallèlement aux mécanismes traditionnels prévus par le système judiciaire national, un organisme paritaire géré par les partenaires sociaux pourrait être mis en place afin de régler les différends.

CISL (Italie). La convention collective nationale italienne prévoit des comités de médiation au niveau local.

UIL (Italie). Il faut également penser à respecter la vie privée.

JTUC-RENGO (Japon). Il faut notamment prévoir des sanctions contre les pratiques abusives et le harcèlement dont sont responsables les employeurs.

CTM (Mexique). Il faudrait le prévoir pour tous les travailleurs.

UNT (Mexique). Il serait utile de mettre en place des organismes spécifiques ou d'autres mécanismes efficaces dotés des ressources suffisantes pour assister les employés de maison et résoudre leurs différends du travail.

FNV (Pays-Bas). Les procédures devraient être justes, efficaces et sûres. Le travailleur devrait notamment avoir accès aux tribunaux, bénéficier d'une aide juridique et avoir droit à réparation en cas de violation de ses droits.

CNT (Niger). En cas de conflit du travail, les travailleurs migrants devraient avoir accès à des voies de recours et bénéficier d'une aide juridique. La loi devrait, par ailleurs, prévoir des sanctions en cas d'infractions commises par l'employeur.

CONATO (Panama). Les travailleurs domestiques, en particulier les migrants, devraient bénéficier de services d'assistance juridique gratuits en cas de violation des droits par l'employeur.

CTP, CUT (Pérou). Les services d'inspection du travail et des procédures rapides pour introduire des plaintes sont indispensables.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Il faudrait mettre en place des mécanismes d'inspection du travail, notamment au niveau des villages, ainsi que des tribunaux spécialisés ou des instances quasi judiciaires de règlement des différends et des dispositifs qui garantissent une meilleure visibilité et favorisent l'accès aux travailleurs domestiques, par exemple l'enregistrement des travailleurs. Les Etats Membres devraient s'assurer que les travailleurs migrants bénéficient d'une aide juridique gratuite et d'autres services auxiliaires, comme des services d'interprétation et de soutien psychosocial, pour que les travailleurs et les employeurs soient au courant de leurs droits et responsabilités, et pour que les employeurs ayant des antécédents de non-paiement des salaires ou de mauvais traitements infligés aux travailleurs domestiques ne soient plus autorisés à employer de travailleurs.

CCOO (Espagne). L'objectif est de placer au même niveau les droits de tous les travailleurs.

SADSAWU (Afrique du Sud). Cela devrait comprendre l'accès gratuit aux syndicats, à l'inspection du travail et à des avocats spécialisés dans les droits de l'homme.

NATURE (Sri Lanka). A prévoir dans la législation nationale.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). La convention devrait prévoir des services d'assistance juridique gratuite et des voies de recours pour les travailleurs domestiques victimes d'abus.

CSTT (Togo). Ces procédures devraient être les mêmes pour tous les travailleurs sans distinction.

NUDE (Trinité-et-Tobago). A Trinité-et-Tobago, les travailleurs domestiques ne peuvent engager des poursuites qu'en cas de non-respect des législations sur le salaire minimum et la protection de la maternité, et non en cas de licenciement abusif.

UGTT (Tunisie). Il faudrait également prévoir des sanctions en cas d'infractions commises par l'employeur.

FPU (Ukraine). Conformément à la législation nationale.

PIT-CNT (Uruguay). A travers des négociations collectives bilatérales ou multilatérales.

UITA. Les travailleurs domestiques devraient pouvoir bénéficier d'une aide juridique, même de la part de syndicats, et nommer une personne de leur choix qui les représente auprès des tribunaux ou dans le cadre de toute autre procédure de règlement des différends.

Qu. 32 *La convention devrait-elle disposer que chaque Membre devrait s'assurer que des mécanismes soient mis en place pour garantir le respect de la législation nationale applicable aux travailleurs domestiques, en ce qui concerne par exemple les services d'inspection du travail, compte tenu du respect dû à la vie privée? Veuillez détailler.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 57. Albanie, Argentine, Australie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Italie, Lettonie, Jordanie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 5. Autriche, Bahreïn, Egypte, Mexique, Yémen.

Autre: 6. Chine, République tchèque, Guinée, Nouvelle-Zélande, Norvège, Espagne.

Commentaires

Argentine. Un service d'inspection du travail soucieux du respect du droit à la vie privée devrait être spécialement créé pour les travailleurs domestiques.

Australie. Même accès que les autres travailleurs.

Autriche. En Autriche, le domicile privé est expressément dispensé d'appliquer les dispositions juridiques qui régissent l'inspection du travail. L'inspection des domiciles privés est également interdite par la Constitution. L'application des dispositions de la HGHAG par les autorités publiques est garantie par des dispositions pénales qui s'appliquent en cas d'infraction.

Belgique (CNT). La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, pourrait jouer un rôle important en faveur de l'application des mesures prévues.

Belgique (SPF). En ce qui concerne l'inspection du travail dans les domiciles privés, le système belge prévoit l'accord de l'employeur ou de l'occupant d'un lieu d'habitation, ou l'autorisation préalable d'une autorité judiciaire.

Etat plurinational de Bolivie. Des inspections en matière de travail et de santé et sécurité au travail devraient avoir lieu à intervalles réguliers ou suite au dépôt d'une plainte.

Brésil. Au Brésil, il n'est possible de pénétrer dans un domicile privé que sur mandat judiciaire.

Canada. Il est important de considérer les questions relatives au respect de la vie privée.

Chili. L'inspection du travail devrait aussi concerner le travail domestique, même s'il a lieu dans les domiciles privés. L'inspection du travail doit trouver un moyen convenable de vérifier les allégations de violation.

Chine. Les Membres devraient s'assurer que les lois et les règlements nationaux sont applicables aux travailleurs domestiques en tenant compte des particularités de chaque Etat.

Cuba. Il faudrait prendre des dispositions pour que l'inspection du travail puisse intervenir suite à une plainte de travailleurs domestiques.

Equateur. Du moment que cela n'enfreint pas les droits à la vie privée et à la propriété.

Egypte. Les services d'inspection du travail ne peuvent contrôler le travail domestique en raison de la nature du lieu de travail et de son caractère privé.

France. Il faudrait faciliter l'application de la législation aux travailleurs domestiques sans pour autant exposer les inspecteurs du travail à la violation de domicile.

Guatemala (DPS). Néanmoins, une inspection devrait pouvoir être effectuée sur mandat judiciaire.

Guatemala (UMT). Il serait opportun de mettre en place un service d'inspection du travail. Une commission tripartite devrait en évaluer les conclusions.

Guinée. Des mécanismes devraient être mis en place pour assurer l'observation de la législation nationale en ce qui concerne le respect de la vie privée des travailleurs domestiques.

Liban. A condition de définir les règles qui s'appliquent en matière d'entrée dans les domiciles par les services d'inspection privée, telles que la notification préalable de la visite.

Jordanie. Uniquement en cas de plainte.

Malaisie. Des accords devraient prévoir l'enregistrement des travailleurs domestiques auprès des autorités responsables, la réalisation d'inspections du travail de façon régulière pour contrôler les conditions de travail dans les domiciles privés, et évaluer ces conditions avant d'approuver le contrat de travail.

Maurice. Parmi les dispositions envisageables figurent l'enregistrement des travailleurs domestiques par les employeurs auprès des autorités compétentes, des visites effectuées au domicile de l'employeur préalables à l'embauche et des procédures accessibles pour introduire des plaintes, y compris des services d'assistance téléphonique.

Monténégro. Des inspecteurs désignés devraient être chargés de contrôler les domiciles privés, notamment en procédant à des visites surprises et en interrogeant les travailleurs domestiques sur leurs conditions de travail.

Maroc. Le mécanisme de contrôle doit être assuré par un corps spécialisé d'inspecteurs du travail.

Mozambique. Les inspecteurs du travail doivent vérifier le respect des dispositions de la législation du travail concernant les obligations et les droits des travailleurs domestiques, et devraient prendre des mesures pour éviter qu'il ne soit porté atteinte à la vie ou à l'intégrité physique de ces travailleurs.

Myanmar. Des services d'inspection du travail devraient être progressivement mis en place.

Népal. Les dispositions visant à assurer le respect des lois et des règlements nationaux devraient prévoir un système similaire pour l'inspection des conditions de vie et de travail des travailleurs domestiques, tout en respectant la vie privée de l'employeur.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, n'importe quel travailleur peut s'adresser à l'inspection du travail pour faire valoir ses droits fondamentaux. Cependant, les inspecteurs du travail ne devraient pas être autorisés à entrer dans un domicile privé pendant leur enquête sans le consentement de l'occupant, à moins qu'ils n'aient obtenu préalablement un mandat spécial.

Nicaragua. L'inspection du travail est le moyen le plus important pour contrôler le respect de la législation. La protection des droits des travailleurs domestiques devrait prévaloir sur le respect de la vie privée de l'employeur.

Norvège. En Norvège, l'inspection du travail n'a ni la responsabilité ni l'autorité pour effectuer des inspections dans les domiciles privés, en raison du droit au respect de la vie privée des particuliers, mais aussi parce que le travail domestique est généralement considéré comme moins dangereux que d'autres types de travail. On pourrait toutefois envisager dans un contexte international des dispositions qui garantiraient un meilleur équilibre entre la protection des droits des travailleurs et le respect de la vie privée des familles.

Oman. Un mécanisme spécifique devrait être mis en place, et les inspecteurs devraient être tenus d'obtenir l'autorisation des autorités compétentes avant d'inspecter le domicile de l'employeur. L'employeur devrait en être informé suffisamment à l'avance.

Panama. Les services d'inspection du travail sont essentiels pour assurer le respect de la législation nationale applicable aux travailleurs domestiques. Le renforcement des mécanismes d'inspection, tout en tenant compte du droit au respect de la vie privée des personnes vivant au domicile, devrait occuper une place importante dans la convention envisagée.

Pérou. La convention pourrait prévoir l'obligation pour chaque Etat Membre de procéder à au moins deux inspections du travail par an, ce qui ne devrait pas porter atteinte à la vie privée de l'employeur. La législation du Pérou prévoit que les inspecteurs du travail ne peuvent entrer dans le domicile qu'avec le consentement de l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la convention, le consentement de l'employeur devrait être obligatoire et son refus devrait être passible d'une amende. L'employeur devrait autoriser l'entrée de l'inspecteur dûment identifié pour vérifier l'existence d'un contrat de travail et les conditions de vie des travailleurs domestiques logés chez lui.

Philippines. Ceci devrait être mis en place progressivement, selon la situation politique et économique des pays. L'inviolabilité du domicile, principe reconnu par la Constitution nationale des Philippines, fait obstacle aux inspections du travail. Le nombre limité d'inspecteurs du travail peut aussi constituer un problème, en particulier dans les pays en développement. Pour les travailleurs domestiques migrants, le Bureau de la main-d'œuvre étrangère des Philippines organise des inspections ou des visites sur place pour s'assurer que les travailleurs philippins à l'étranger bénéficient de bonnes conditions de travail.

Pologne. La convention devrait prendre en compte le fait que le travail est réalisé dans les domiciles privés, afin de ne pas enfreindre le droit à la vie privée et de respecter la vie de famille de l'employeur.

Portugal. A condition que les principes du respect de la vie privée et de l'inviolabilité du domicile privé soient respectés.

Qatar. En adoptant des conventions collectives, en intensifiant les inspections du travail, en imposant des sanctions et en dénonçant toutes les infractions au système judiciaire.

Arabie saoudite. Procéder à une inspection des conditions de travail dans les domiciles privés est une pratique très délicate qui porte atteinte à l'inviolabilité du domicile. Les inspections du travail ne peuvent par conséquent être autorisées que si une plainte a été déposée par un travailleur domestique et nécessitent une autorisation judiciaire.

Serbie. L'inspection du travail devrait contrôler le respect de la législation du travail et de l'emploi.

Espagne. Les visites de l'inspection du travail sont en règle générale limitées par le droit d'inviolabilité du domicile.

Sri Lanka. Le service d'inspection devrait prendre en compte la nature du lieu de travail, le système culturel et social du pays et la question de la protection de la vie privée.

Thaïlande. Conformément aux particularités nationales.

Tunisie. Si l'on tient compte de la particularité du travail domestique, garantir le respect des lois nationales devrait être confié à un organisme autorisé à accéder aux domiciles privés.

Emirats arabes unis. L'inspection des domiciles privés doit être autorisée par le ministère public.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 5. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie).

Non: 2. CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 4. HUP (Croatie), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Conformément à la législation et à la pratique nationales.

ANDI (Colombie). L'inspection des domiciles privés soulève de sérieux problèmes. Elle ne peut être envisagée comme un mécanisme valable pour faire respecter la convention.

HUP (Croatie). Il s'agit d'une question très complexe, pour laquelle les aspects culturels et le respect de la vie privée, ainsi que le rôle de la police et des autorités de migration, devraient être pris en compte.

SEV (Grèce). Voir la question 31.

DPN APINDO (Indonésie). En cas de plainte seulement.

JCC (Jordanie). Des inspections devraient faire l'objet d'une coordination entre les services d'inspection du travail, la direction chargée des travailleurs domestiques et les employeurs, en cas de dépôt de plainte.

NHO (Norvège). Plusieurs bonnes raisons justifient que la police soit en possession d'un mandat délivré par un procureur ou un juge pour pouvoir pénétrer dans un domicile privé.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 31.

UPS (Suisse). Aucun mécanisme additionnel ne devrait être mis en place.

OIE. Dans beaucoup de cultures, le domicile familial est sacré et, pour entrer chez un particulier, la police doit à juste titre disposer d'un mandat délivré par un juge. Le fait d'autoriser les inspecteurs à entrer dans les domiciles sans l'accord des familles pourrait dissuader plus d'un pays à ratifier la convention. Il peut également y avoir des obstacles constitutionnels. Pour qu'une norme soit viable, elle ne peut comporter des dispositions contradictoires ni conduire à une situation conflictuelle. La nécessité d'autoriser les inspections dans les domiciles privés n'est pas certaine. La police peut agir contre les actes délictueux, et les autorités migratoires jouissent d'ores et déjà d'importants pouvoirs pour entrer et effectuer des inspections dans les domiciles privés. Pour faire respecter la législation du travail, les moyens sont nombreux: les employeurs domestiques peuvent recevoir des avis leur demandant de présenter des documents, ils peuvent être convoqués à des réunions d'enquête, soumis à des questionnaires, etc. Une formulation plus générale serait donc préférable, par exemple: «... applicable aux travailleurs domestiques, en tenant compte de la singularité du travail domestique réalisé chez des particuliers. Rien dans cet article ou cet instrument n'exige des Etats Membres qu'ils ordonnent aux services gouvernementaux de procéder à une inspection ou de pénétrer dans un domicile privé».

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine),

CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 3. JTUC-RENGO (Japon), CCOO (Espagne), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

CTA (Argentine). Il faut créer des mécanismes auxquels sont associés les représentants syndicaux pour assurer que les inspections du travail ne portent pas atteinte à l'inviolabilité du domicile.

BAK (Autriche). De tels mécanismes devraient aussi permettre d'obtenir les renseignements nécessaires (existence d'un contrat de travail, inscription à la sécurité sociale, etc.) pour que les autorités puissent au moins donner des informations, des conseils et de l'aide.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Des inspections d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devraient être effectuées de façon régulière ou suite à des plaintes.

CTC (Canada). Comme pour tous les autres travailleurs, conformément au droit du travail et à la législation relative à la protection de la vie privée.

CGT (Colombie). De tels mécanismes doivent être efficaces.

CMTC (Costa Rica). Il faudrait promouvoir à cet effet des campagnes multimédias.

DEOK (Chypre). Il est important de créer des services d'inspection du travail pour protéger les travailleurs domestiques des mauvais traitements.

GSEE (Grèce). Voir la question 31.

UNSITRAGUA (Guatemala). L'inspection du travail devrait aussi se préoccuper des travailleurs domestiques migrants. Il faudrait mettre en place une ligne téléphonique au moyen de laquelle ces travailleurs puissent formuler leurs revendications. Un tel service devrait respecter la confidentialité des conversations et ne pas établir de discrimination fondée sur le statut de migrant.

CNTG (Guinée). Des mécanismes devraient permettre de vérifier que la législation nationale est respectée car les pratiques nationales sont conformes à la convention.

CGT (Honduras). Les autorités chargées d'assurer la conformité avec la convention et la législation nationale devraient recevoir une formation.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Les inspecteurs du travail devraient effectuer des visites pour vérifier que les deux parties respectent la loi.

CGIL (Italie). Il est difficile de mener des inspections dans les domiciles privés. Il faudrait par conséquent mettre davantage l'accent sur les méthodes indirectes, telles que des cotisations déductibles des impôts.

CTM (Mexique). Indépendamment du fait que l'inspection du travail permet de garantir les droits du travailleur, ceci risque aussi de favoriser la corruption et la violation du droit à la vie privée.

UNT (Mexique). La convention devrait préciser qu'il convient d'intégrer cette disposition dans la législation nationale car le lieu de travail (domicile) est un environnement privé mais qui peut être contrôlé par l'Etat pour garantir le respect de la loi.

LO (Norvège). Etablir un équilibre entre le droit de l'employeur au respect de sa vie privée et le droit de l'employé à travailler dans un lieu de travail sûr n'est pas chose facile, mais il convient de souligner que la Norvège dispose déjà d'un mécanisme d'inspection des domiciles privés, par exemple dans le cas des familles d'accueil ou des couples souhaitant adopter.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les Etats Membres devraient veiller à ce que les travailleurs domestiques disposent des compétences et des connaissances suffisantes pour se protéger contre l'exploitation et à ce que les lois et les politiques en vigueur en matière de migration soient conformes à la convention. En outre, ils devraient enquêter sur les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques dans leur pays avec la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs concernées.

FEDUSA (Afrique du Sud). Toutefois, les inspections et le contrôle peuvent être difficiles à mettre en place.

SADSAWU (Afrique du Sud). En respectant la vie privée du travailleur.

CCOO (Espagne). En s'efforçant de promouvoir la création d'entreprises de services domestiques qui faciliterait la réglementation des droits des travailleurs domestiques à travers la négociation collective et permettrait d'assurer la représentation syndicale. De plus, l'inspection du travail pourrait contrôler ces entreprises, ce qui garantirait le respect des règles.

NTUF (Sri Lanka). Oui, après l'adoption de lois sur les travailleurs domestiques.

CSTT (Togo). Il faut la saisine directe de l'inspection du travail qui tente une conciliation, le tribunal ne devant être saisi qu'en cas d'échec de celle-ci.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Un système permettant de contrôler le respect des droits des travailleurs domestiques devrait être mis en place sans qu'il soit nécessaire d'inspecter le domicile, excepté dans les cas extrêmes d'abus, de harcèlement sexuel, de travail forcé et de traite d'êtres humains. Ce système pourrait comporter des entretiens et/ou des questionnaires transmis aux employeurs sur les salaires et les conditions d'emploi, et l'employeur serait tenu de répondre dans le délai fixé et s'exposerait à des sanctions en cas de refus ou de fausse déclaration.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). L'application de la loi devrait être contrôlée en partenariat avec les organisations de travailleurs domestiques et les syndicats en contact avec les travailleurs domestiques.

PIT-CNT (Uruguay). Il faudrait mettre en place un mécanisme d'inspection du travail qui soit adapté et efficace et qui protège à la fois l'employeur et le travailleur.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Les législations nationales (du moins celle de la République bolivarienne du Venezuela) ne sont pas responsables du non-respect par les Etats et les employeurs des conventions ratifiées; c'est en général le mauvais contrôle de la mise en œuvre des normes internationales qui en est à l'origine.

UITA. Le respect du droit à l'inviolabilité des domiciles privés ne devrait pas se faire au détriment de la santé et la sécurité au travail des employés de maison. Le domicile privé, qui fait dans ce cas office de lieu de travail, devrait être considéré de la même façon que tout autre lieu de travail. La convention devrait prévoir la possibilité de soumettre un domicile à une inspection ordinaire du travail ou à une inspection sur demande. La convention n° 81 peut être à ce sujet une source d'inspiration.

Qu. 33 *La convention devrait-elle prévoir que ses dispositions devraient être mises en œuvre par des lois, des règlements, des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, en étendant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, en les adaptant s'il y a lieu et en développant des mesures spécifiques pour les travailleurs domestiques?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 60. Albanie, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 3. Colombie, Egypte, Nouvelle-Zélande.

Autre: 5. Argentine, Chine, République tchèque, Espagne, Suisse.

Commentaires

Argentine. Voir la question 31.

Chine. La convention devrait prévoir que les mesures existantes qui sont adaptées à la spécificité du travail domestique soient progressivement étendues aux travailleurs domestiques afin d'intégrer ces travailleurs à la société.

Colombie. Ceci devrait relever de la législation nationale de chaque pays, et non de la convention.

Egypte. La spécificité du travail domestique rend impossible l'extension des mesures existantes à cette catégorie de travailleurs.

Guatemala (UMT, ONAM). Leur application devrait être contrôlée.

Jordanie. Des mesures spéciales doivent être mises en place étant donné le caractère privé du travail domestique.

Mexique. Les particularités de la législation de chaque Etat Membre devraient être prises en compte; chaque Membre devrait être libre de légiférer comme il l'entend sur le travail domestique.

Népal. La législation nationale et les conventions collectives devraient prévoir des mesures spécifiques et adaptées pour les travailleurs domestiques afin de garantir le respect de leurs droits et leur donner un sentiment de sécurité.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 1 et 2.

Pérou. La convention devrait être appliquée par les Etats Membres uniquement à travers des lois et des réglementations conformes à la convention et qui tiennent compte des particularités nationales. Si une législation sur les travailleurs domestiques existe déjà, elle devrait être alignée sur la convention.

Portugal. Une telle disposition servirait de ligne directrice pour les Etats Membres.

Espagne. Les pays devraient adopter des dispositions légales de portée générale.

Suède. Le mot «ou» devrait être remplacé par «et».

Suisse. Oui, si la phrase se termine après «d'autres mesures conformes à la pratique nationale».

Yémen. Les travailleurs domestiques doivent être couverts par la législation, et des mesures spécifiques doivent être mises en place pour cette catégorie de travailleurs.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 4. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie).

Non: 5. HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), CONEP (Panama), OIE.

Autre: 2. EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse).

Commentaires

HUP (Croatie). Ceci n'est pas nécessaire si une recommandation est adoptée.

SEV (Grèce). Il serait préférable d'adopter une recommandation.

DPN APINDO (Indonésie). Il faudrait une réglementation spécifique.

JCC (Jordanie). Par des lois et des règlements nationaux.

NHO (Norvège). C'est une question de politique nationale.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 31.

UPS (Suisse). En Suisse, la législation générale du travail s'applique aux travailleurs domestiques.

OIE. Cela n'est pas nécessaire dans le cas d'une recommandation. C'est une question qui relève de la politique du pays et de consultations nationales. Elle inquiéterait les employeurs, dont une partie se montrerait fermement opposée à ce que les lois d'application générale soient étendues à ce secteur de travail particulier. Une formulation adaptée pourrait facilement éviter ce problème.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka),

NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTS (El Salvador).

Autre: 2. FPU (Ukraine), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

CTA (Argentine). En Argentine, la législation applicable à l'ensemble des travailleurs devrait être étendue aux travailleurs domestiques qui sont soumis à une réglementation moins favorable. De plus, la négociation collective pour ces travailleurs, qui en sont actuellement privés, devrait être promue.

CUT (Chili). La négociation collective dans ce secteur revêt une importance fondamentale.

UNSTRAGUA (Guatemala). Les Etats Membres devraient assurer que les conditions de travail applicables aux travailleurs domestiques sont applicables également aux travailleurs domestiques migrants.

CISL (Italie). La convention devrait être mise en œuvre par des lois et des conventions collectives.

CTM (Mexique). La réglementation du travail domestique devrait prendre en compte la législation nationale et internationale et les principes généraux.

FPU (Ukraine). Pas nécessairement. Après avoir ratifié la convention, les Etats devraient l'incorporer à la législation nationale.

PIT-CNT (Uruguay). Les travailleurs domestiques doivent avoir les mêmes droits que tous les autres travailleurs.

Qu. 34 *La convention devrait-elle prévoir que, lors de sa mise en œuvre, tout Membre devrait consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 64. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, Jordanie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mauritanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Autre: 4. Autriche, Brésil, République tchèque, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Brésil. Il faut trouver une solution pour assurer la représentation des employeurs de travailleurs domestiques.

Canada. Ou d'autres organisations de travailleurs domestiques et d'employeurs.

Chine. De plus amples précisions devraient être apportées en ce qui concerne les organisations d'employeurs et leurs représentants.

El Salvador. Pour améliorer la gouvernance et renforcer la démocratie.

Guatemala (ONAM). Au Guatemala, les travailleurs domestiques ne sont pas organisés, et il s'agit là d'une des raisons pour lesquelles ils ne connaissent pas leurs droits ni la façon de les faire respecter.

Mexique. De cette façon, les initiatives et les politiques publiques découlant de la convention seront en accord avec les conditions de vie des travailleurs domestiques.

Nouvelle-Zélande. La Nouvelle-Zélande consulte, dans le cadre de négociations tripartites, les partenaires sociaux sur la ratification et la mise en œuvre de toutes les conventions internationales du travail.

Nicaragua. Progressivement, car il n'existe pas encore à proprement parler d'organisations d'employeurs et de travailleurs dans ce secteur.

Panama. Un travail préparatoire impliquant les acteurs concernés est nécessaire pour garantir que les Etats Membres mettent en œuvre la convention. A partir de là, les modifications nécessaires peuvent être introduites. Ceci suppose des consultations préalables dans les différents secteurs.

Pérou. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées avant que le texte ne soit soumis aux autorités compétentes pour ratification.

Pologne. Il faut aussi prévoir de consulter les agences d'emploi.

Suisse. Voir la question 9 a).

Tunisie. Lorsque de telles organisations existent.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 9. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), NHO (Norvège), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 2. CNI (Brésil), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Les consultations doivent se faire conformément à la législation et à la pratique nationales dans chaque Etat Membre.

HUP (Croatie). Le terme «intéressées» peut prêter à confusion et devrait par conséquent être supprimé.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 31.

NHO (Norvège), OIE. Il se peut que le terme «intéressées» soit de trop et prête à confusion. Une meilleure formulation est celle utilisée dans la convention n° 187 dans laquelle il est question de consulter les «organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives».

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce),

UNSI TRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. FEDUSA (Afrique du Sud).

Autre: 4. CUT (Colombie), CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

FENATRAD (Brésil). Lorsque cela est faisable.

CGT (Colombie). Bien qu'elle soit un droit fondamental, la liberté d'association est difficile à mettre en pratique.

DEOK (Chypre). Dans beaucoup de pays, les travailleurs domestiques ne sont pas organisés; ils doivent compter sur l'intérêt et la protection du mouvement syndical.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

UNSI TRAGUA (Guatemala). La création au sein du ministère du Travail d'un organe tripartite chargé de coordonner les politiques sur les conditions de travail dans ce secteur pourrait être utile.

CGT (Honduras). Cela n'est pas nécessaire si le but de la consultation est simplement d'informer les organisations concernées.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Conformément à la convention n° 144.

UIL (Italie). Les consultations tripartites sur cette question sont fondamentales.

MTUC (Malaisie). Mais c'est, en dernière analyse, aux gouvernements qu'incombe la responsabilité de protéger les intérêts des travailleurs domestiques.

UNT (Mexique). Comme moyen d'enrichir les dispositions de l'instrument.

CONATO (Panama). En raison de leurs conditions de travail précaires, de leurs bas salaires et de leur faible niveau d'instruction, les travailleurs domestiques ne sont pas en mesure de créer des syndicats. C'est pourquoi la législation applicable doit assurer leur protection.

CUT-A (Paraguay). Les Etats devraient reconnaître les organisations de travailleurs domestiques et éliminer tout obstacle structurel ou juridique à leur création. Il faudrait par ailleurs encourager les syndicats à reconnaître et incorporer des travailleurs domestiques dans leurs structures.

APL, FFW, TUCP (Philippines). La convention devrait contenir des dispositions qui encouragent l'organisation et la représentation des travailleurs domestiques dans les instances décisionnelles, y compris à l'OIT.

CGTP-IN (Portugal). La législation nationale sur le travail domestique devrait suivre la même procédure législative que la législation nationale applicable aux autres travailleurs.

FEDUSA (Afrique du Sud). Peu de travailleurs domestiques sont syndiqués. Et il est certain que les employeurs ne s'affilieront pas à des organisations d'employeurs.

Qu. 35 *La recommandation devrait-elle prévoir que l'autorité compétente devrait prendre ou appuyer des mesures visant à promouvoir le renforcement des capacités des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs domestiques, y compris en matière de négociation collective?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 53. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guatemala, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 10. Autriche, République tchèque, France, Japon, Malaisie, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Suisse, Emirats arabes unis.

Autre: 5. Brésil, Guinée, Inde, Nouvelle-Zélande, Espagne.

Commentaires

Argentine. Le gouvernement devrait promouvoir la création d'organisations sectorielles d'employeurs et de travailleurs pour établir une réglementation du travail domestique par la négociation collective.

Autriche. En Autriche, la politique générale en matière salariale relève de la compétence exclusive des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. L'intervention de l'Etat dans ce domaine serait assimilée à une ingérence dans le système en vigueur fondé sur le principe d'autonomie collective. Dans des secteurs comme celui du travail domestique, où il n'existe pas d'organisations d'employeurs en mesure d'adopter des conventions collectives, l'Agence fédérale de conciliation peut fixer un salaire minimum à la demande du syndicat responsable. La logique de ce mécanisme est de faire intervenir une autorité lorsqu'il n'y a pas de dispositions juridiques conventionnelles.

Etat plurinational de Bolivie. Cependant, dans la mesure où il n'existe jusqu'à présent en Bolivie aucune organisation d'employeurs, la négociation reste individuelle (exclusivement entre l'employeur et le travailleur).

Brésil. Voir les questions 9 a) et 34.

Chili. Il convient de souligner que l'adoption de telles mesures doit être conforme à la législation nationale en la matière.

Colombie. Ces organisations devraient être soumises au même traitement que le reste des organisations de travailleurs et respecter la législation en vigueur.

Costa Rica. Les limites de la négociation collective devraient être prises en compte.

El Salvador. En tant que droit fondamental au travail décent.

France. Il ne faut pas qu'il y ait de distorsion entre secteurs.

Guatemala (UMT, ONAM). Le droit de créer un syndicat est un droit fondamental du travailleur et devrait être promu par le ministère du Travail de chaque Etat Membre.

Japon. Au lieu de mesures individuelles au contenu détaillé, la recommandation devrait fixer un cadre promotionnel servant d'orientation aux Etats Membres. Celui-ci devrait notamment préciser les mesures de protection fondamentales permettant à chaque Etat d'adopter une approche qui tienne compte des circonstances nationales et de la situation réelle des travailleurs domestiques dans chaque pays.

Monténégro. Les autorités devraient également garantir un accès à l'information sur tous les aspects concernant la possibilité pour les travailleurs domestiques d'être représentés de façon efficace.

Maroc. Le niveau de développement de chaque Etat Membre doit être pris en compte.

Mozambique. En raison de la spécificité du travail domestique.

Pays-Bas. Cette question concerne les partenaires sociaux.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, le droit de négociation collective et celui d'adhérer ou non à un syndicat sont applicables à tous les travailleurs.

Nicaragua. Cela est très important en raison des besoins qui existent dans ce domaine.

Panama. Le soutien du BIT en matière de renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs est indispensable pour assurer leur participation aux processus de consultation.

Pologne. En tenant compte des situations nationales et des besoins réels.

Qatar. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs doivent conserver leur liberté, dans la mesure où toute ingérence peut avoir un impact négatif sur elles. Un soutien peut être proposé indirectement à travers les organismes compétents.

Roumanie. Le Code du travail prévoit que tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, ont le droit de négocier collectivement le droit à la protection des données personnelles et le droit d'être protégés en cas de licenciement illégal.

Arabie saoudite. Si de telles organisations existent.

Espagne. Etant donné les difficultés rencontrées par les travailleurs et les employeurs du secteur domestique pour se syndiquer et, par conséquent, pour engager des négociations collectives, la disposition devrait inviter les Etats Membres à appuyer, mais pas à prendre, de telles mesures.

Suriname. La mise en place de ce type de mesures pèsera lourdement sur les finances publiques.

Suisse. Cela ne fait pas partie des responsabilités de l'Etat.

Etats-Unis. Il faudrait plutôt dire que des mesures doivent être prises pour assurer que tous les efforts déployés en matière de renforcement des capacités soient étendus aux organisations mentionnées.

République bolivarienne du Venezuela. Ainsi que pour toutes les organisations de la société civile concernées et les autorités publiques responsables de la promotion et de la protection des droits des travailleurs domestiques.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 8. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), NHO (Norvège), OIE.

Non: 4. CNI (Brésil), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 3. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande).

Commentaires

CNI (Brésil). Ce point devrait être laissé au libre choix de chaque Etat Membre.

HUP (Croatie). La référence spécifique faite à la négociation collective devrait être supprimée.

EK, KT, VTML (Finlande). Des mesures d'appui peuvent être adoptées selon les pratiques nationales, à condition qu'elles respectent les exigences des conventions de l'OIT.

ESEE (Grèce). A condition que cela soit réalisable et qu'il y ait des représentants élus pour un grand nombre d'employeurs et de travailleurs.

KEF (République de Corée). Le contrat de travail des employés domestiques dépendant d'un membre particulier du ménage, il est difficile pour les organisations d'employeurs et de travailleurs d'intervenir dans ce secteur. La négociation collective, qui vise à améliorer les conditions de travail de «multiples travailleurs», ne peut être efficace. Les contrats de travail doivent par conséquent rester individuels.

NHO (Norvège). Le développement des capacités devrait aider les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs à améliorer leur organisation et leurs services. La nature hautement individuelle du travail domestique soulève des défis particuliers.

UPS (Suisse). Cette question concerne exclusivement les partenaires sociaux.

OIE. La référence spécifique faite à la négociation collective semble inutile. Il serait préférable d'investir au niveau national dans l'information, la promotion et le contrôle de l'application des normes. Il y a aussi des questions plus urgentes à régler au niveau national comme le paiement des salaires, la prévention de la violence, etc. De surcroît, la négociation collective peut poser des problèmes d'ordre pratique et conceptuel aux familles, compte tenu de la nature singulière et profondément individualiste de l'emploi dans ce secteur.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine),

TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. JTUC-RENGO (Japon), CGTP-IN (Portugal).

Commentaires

CTA (Argentine). Il est fondamental de reconnaître les droits des travailleurs domestiques. L'une des principales lacunes de la législation sur le travail domestique est l'impasse faite sur les droits syndicaux.

BAK (Autriche). Organiser des syndicats de travailleurs domestiques s'est toujours révélé une tâche particulièrement difficile.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Dans la mesure où jusqu'à présent il n'existe pas d'organisations d'employeurs en Bolivie, la négociation se fait de façon individuelle (directement entre l'employeur et le travailleur).

FENATRAD (Brésil). Il est important d'éviter les négociations individuelles qui nuiraient aux droits des travailleurs domestiques.

CGT (Colombie). Cela devrait être une pratique établie dans tout pays démocratique.

CFDT (France). Les particularités du secteur devraient être prises en compte.

UNSITRAGUA (Guatemala). Les ministres du travail de chaque Etat Membre devraient garantir aux travailleurs domestiques les droits de liberté syndicale et de négociation collective.

CNTG (Guinée). Elles sont chargées de faire en sorte que les conventions soient respectées.

CFTUI (Inde). Il faudrait faire expressément référence à la négociation collective.

HMS (Inde). Il faut reconnaître toute l'importance des syndicats nationaux reconnus par le gouvernement indien.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Pour que ces organisations puissent mieux faire respecter la réglementation et surveiller les infractions.

CGTP-IN (Portugal). Tout ceci se rapporte aux droits fondamentaux, qui ont une nature obligatoire et devraient être inclus dans la convention.

FEDUSA (Afrique du Sud). Pour qu'elles puissent réellement négocier et connaître leurs droits.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). La recommandation devrait toutefois être axée sur l'établissement de normes, de mesures de protection et de filets de sécurité.

Qu. 36 *La recommandation devrait-elle prévoir que, lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes travailleurs domestiques, notamment en ce qui concerne le temps de travail et des restrictions relatives à l'exécution de certains types de travaux domestiques? Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Cuba, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovénie, Espagne, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 8. Bahreïn, Chypre, Japon, Liban, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 7. Croatie, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Oman, Panama, Qatar, Sri Lanka.

Commentaires

Albanie. Cela devrait être fait conformément à la législation nationale.

Argentine. Voir la question 10. L'accès à l'instruction et à la formation doit également être pris en compte.

Australie. Les types d'emploi que les personnes d'un âge inférieur à l'âge minimum sont autorisées à exercer ainsi que les heures de travail devraient être précisés, comme le fait par exemple la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973.

Autriche. Oui, si l'expression «jeunes travailleurs» désigne les personnes âgées de moins de 18 ans.

Belgique. Les jeunes travailleurs ne devraient pas être soumis à de trop longues journées de travail ni occuper des emplois qui exigent trop d'efforts physiques ou qui mettent en péril leur santé et leur sécurité.

Brésil. En raison des risques professionnels liés au travail domestique, il serait souhaitable que l'âge minimum de travail des employés de maison soit fixé à 18 ans. Cette obligation pourrait toutefois être mise en place progressivement dans un délai donné.

Canada. Voir la convention n° 138.

Chili. En garantissant l'accès à l'instruction et à la formation.

Chine. Une attention spéciale devrait être accordée aux jeunes femmes qui n'ont pas atteint l'âge de la majorité.

Colombie. Conformément aux conventions internationales et à la législation nationale sur la prévention et l'élimination du travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs.

Costa Rica. Il faudrait interdire de façon générale aux personnes âgées de moins de 18 ans de travailler dans le secteur domestique.

Croatie. Etant donné qu'une attention spéciale doit être accordée aux besoins des jeunes travailleurs domestiques dans la convention, la recommandation doit assurer que des systèmes de protection des enfants sont associés à une surveillance systématique du bien-être des enfants qui travaillent dans le secteur domestique.

Cuba. Il faudrait en outre promouvoir la qualification professionnelle des jeunes travailleurs domestiques.

République tchèque. Mais les dispositions devraient avoir une portée générale et ne pas viser exclusivement les travailleurs domestiques. Voir la question 62.

Equateur. Parmi ces besoins figure l'accès à l'instruction et à la formation.

Finlande. Une attention spéciale devrait être accordée aux conditions de travail dangereuses, au temps de travail et aux possibilités d'étudier et de s'éduquer en dehors du travail.

France. Pour ce qui concerne également les bonnes mesures et la pénibilité du travail (travaux dangereux et interdits).

Grèce. Il faudrait prendre en compte la directive 94/33/CE du Conseil de l'Union européenne, relative à la protection des jeunes au travail, et les normes internationales du travail sur l'emploi des personnes mineures. Avant de commencer à travailler, les jeunes travailleurs domestiques devraient être soumis à des examens médicaux.

Guatemala (DPS). Non. Le travail des mineurs devrait être interdit.

Guatemala (UMT). Oui. Une attention particulière devrait être accordée aux questions du temps de travail, de la protection de la maternité et de l'interdiction du travail forcé et des travaux dangereux.

Guatemala (ONAM). Oui. Des dispositions devraient être mises en place en ce qui concerne l'obligation de laisser aux jeunes le temps d'étudier, l'interdiction de les soumettre à des horaires de travail excessifs et la détermination des types de travaux qui ne sont pas dangereux pour leur santé, leur sécurité et leur moralité.

Guinée. Conformément aux conventions fondamentales de l'OIT. La journée de travail devrait être de six heures, et seuls des travaux légers devraient être autorisés.

Inde. Le temps de travail des jeunes travailleurs domestiques devrait être moins long que celui des adultes. Le travail de nuit devrait être interdit.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. La recommandation devrait interdire l'emploi de jeunes travailleurs en dessous d'un certain âge, proscrire les travaux dangereux pour leur santé et leur moralité, leur garantir le droit de signer des contrats et de formuler des revendications salariales en toute indépendance, limiter leur temps de travail, garantir l'école obligatoire, etc.

Lettonie. Parmi ces besoins figure l'accès à l'instruction et à la formation.

Liban. Du moment où il n'y a pas de discrimination fondée sur l'âge, il n'y a aucune raison d'accorder une attention spéciale aux jeunes travailleurs domestiques.

Malaisie. Les jeunes travailleurs domestiques sont particulièrement exposés aux abus.

Maurice. Des restrictions devraient être prévues pour les emplois susceptibles, en raison de leur nature ou des conditions dans lesquelles ils sont exercés, de mettre en péril la sécurité ou la santé physique ou mentale des jeunes.

Maroc. L'âge minimum d'accès à l'emploi doit être respecté. Les travaux dangereux doivent être interdits aux travailleurs âgés de 15 à 18 ans.

Mozambique. Des mesures doivent être prises pour garantir aux jeunes des conditions de travail tenant compte de leur âge, leur santé, leur sécurité, leur éducation et leur formation professionnelle, et prévenir les dangers pour leur développement physique, psychique et moral.

Népal. Les jeunes travailleurs domestiques ne devraient pas avoir le droit d'exécuter certaines tâches dangereuses comme le fait de travailler en altitude, de réparer des appareils électriques, de nettoyer des réservoirs (souterrains) et de transporter des charges ou des objets lourds.

Pays-Bas. Voir la question 10.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, il existe des dispositions spéciales pour les jeunes travailleurs, notamment en ce qui concerne le travail de nuit, les horaires scolaires, la pénibilité et le type de travail.

Nicaragua. Les jeunes font partie des catégories les plus exploitées, dont les droits sont le plus souvent bafoués.

Panama. Il faut préciser la définition de l'expression «jeunes travailleurs domestiques». Jusque-là, l'accent était mis sur la nécessité d'adopter des dispositions adaptées aux enfants et aux adolescents, tandis que dans cette question il semblerait qu'il soit fait référence à une nouvelle catégorie de travailleurs. Nous pensons que la réglementation des conditions de travail doit être le résultat de consultations entre employeurs et travailleurs et que des mesures adaptées devront être prises en fonction de chaque situation particulière, par exemple en ce qui concerne les limitations du temps de travail et de certains types de travaux.

Pérou. Ces dispositions devraient toutefois figurer dans la convention (voir la question 10). Une liste qui détermine les différents types d'activité pouvant être réalisés par les jeunes travailleurs devrait être établie. Le temps de travail ne devrait pas dépasser six heures par jour du lundi au vendredi.

Pologne. Oui, en ce qui concerne la garantie de leur droit au développement durable, à des soins de santé, à la protection de leur moralité et à l'instruction.

Portugal. Voir la question 10.

Qatar. La recommandation devrait prévoir des pauses pour la prière et les repas durant la journée de travail. Pendant ces pauses, le jeune travailleur ne devrait pas être autorisé à quitter son domicile de travail pour des raisons de sécurité.

Serbie. La recommandation devrait prévoir une protection spéciale pour les jeunes travailleurs.

Afrique du Sud. Tous les travailleurs domestiques devraient être protégés de la même façon.

Espagne. Une protection spéciale devrait être accordée aux jeunes âgés de 16 à 18 ans, en particulier en ce qui concerne le temps de travail et l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires et de travailler de nuit.

Sri Lanka. Ceci dépend de l'âge minimum. La question ne se pose pas si l'âge minimum est fixé à 18 ans; autrement, des besoins spéciaux devraient être pris en considération.

Suriname. Une attention particulière devrait être accordée à la nationalité et à la caste des travailleurs, ainsi qu'aux filles, aux handicapés, aux populations indigènes et tribales et au travail dangereux, comme prescrit dans la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Suède. Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT.

Thaïlande. Les périodes d'astreinte et les heures supplémentaires ne devraient pas être excessives. Un lieu de travail adapté devrait être proposé, qui ne soit pas dangereux pour la santé des jeunes travailleurs domestiques et qui comprenne un lieu de détente.

Uruguay. Les jeunes travailleurs âgés de 15 à 18 ans sont protégés par les conventions n^{os} 138 et 182 de l'OIT.

République bolivarienne du Venezuela. Le droit des jeunes travailleurs à recevoir une éducation et avoir accès à des loisirs devrait être établi, ainsi que l'âge minimum d'admission au travail domestique et la mise en place d'un plan spécial d'inspection du travail. Les activités susceptibles de mettre en péril les jeunes travailleurs devraient être interdites.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce).

Non: 5. HUP (Croatie), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Autre: 4. SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie), OIE. Les besoins des jeunes travailleurs domestiques diffèrent selon les circonstances nationales. Il ne faut pas énumérer les problèmes supposés ou généraux.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). Il faut accorder une attention égale à tous les travailleurs sans distinction.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 10.

UPS (Suisse). La question n'est pas suffisamment précise.

OIE. Cette question mériterait un examen plus approfondi. La phrase devrait terminer après «des jeunes travailleurs domestiques». Les seules conditions de travail applicables aux travailleurs domestiques doivent être celles reconnues par la législation et la pratique nationales. Les exceptions prévues dans la législation nationale doivent rester en vigueur. L'OIE n'est pas favorable à l'adoption d'un instrument qui traite du temps de travail ou restreigne tel ou tel type de travail (voir la question 20). Voir également les questions 10 et 11 et les commentaires formulés plus haut sur les conditions de vie.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 122.

Oui: 117. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CROC (Mexique), FPU (Ukraine).

Autre: 3. CFDT (France), CGTP-IN (Portugal), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), NIDWU (Népal), CNV et FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE, NTUF et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU

(Zimbabwe), CSI, UITA. L'accès à l'instruction et à la formation fait partie des besoins des jeunes travailleurs domestiques. Ce point devrait être pris en compte au moment de régler leurs conditions de travail et de vie.

CTA (Argentine). En plus de fixer l'âge minimum de travail et le temps de travail, des dispositions devraient être adoptées qui interdisent aux jeunes travailleurs domestiques de réaliser des travaux dangereux et les obligent à terminer leur scolarité de base.

BAK (Autriche). Cependant, les dispositions relatives à la protection des jeunes travailleurs ne devraient en aucun cas être de nature facultative, elles devraient au contraire être légalement contraignantes. Voir la question 10.

ÖGB (Autriche). L'âge minimum devrait être fixé à 18 ans et être inscrit dans la convention.

BILS (Bangladesh). Il faut considérer la question du temps de travail, du travail qui porte atteinte à la dignité, du travail de nuit, du harcèlement sexuel, de l'accès à l'éducation et à la formation des jeunes travailleurs domestiques.

FENATRAD (Brésil). Il est important par ailleurs de prendre en compte les besoins familiaux des travailleurs domestiques, qui sont généralement négligés en raison de l'importante charge horaire de cette catégorie de travailleurs.

CNTB (Burkina Faso). Une attention particulière doit être accordée aux besoins des jeunes filles.

ONSL (Burkina Faso). Il est nécessaire de prendre en compte les besoins des jeunes travailleurs domestiques en matière d'instruction et de formation.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les jeunes travailleurs domestiques ne peuvent effectuer de longues journées de travail et devraient avoir du temps libre à consacrer à leur instruction.

CTC (Canada). Conformément aux principes énoncés dans les conventions n^{os} 138 et 182.

CUT (Chili). Le temps de travail devrait être réglementé pour favoriser l'instruction et la formation.

CGT (Colombie). Les activités qui peuvent porter atteinte à la santé, la sécurité et le développement moral des jeunes personnes devraient être prises en compte.

CMTC (Costa Rica). Il faudrait fixer différents âges minimums en fonction du type de travail réalisé, par exemple s'occuper des enfants.

CTRN (Costa Rica). Ceci implique la reconnaissance de congés et d'horaires de travail spéciaux pour permettre aux jeunes travailleurs d'étudier.

DEOK (Chypre). Les jeunes travailleurs domestiques risquent davantage que les travailleurs domestiques adultes d'être exploités par leurs employeurs, et ont donc besoin d'une plus grande protection.

CNUS (République dominicaine). Tous les travailleurs, non seulement les jeunes travailleurs, devraient avoir accès à une éducation et une formation.

UGTE (Equateur). En conformité avec la convention n^o 182.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Ceci englobe l'accès à l'instruction et à la formation et doit être inscrit dans la convention.

CFDT (France). La formation tout au long de la vie devrait être assurée sans distinction d'âge.

CGT-FO (France). Oui. Dans le cas des travailleurs mineurs, il faudrait prévoir que l'autorité parentale soit informée des conditions d'emploi. Voir la question 10.

COSYGA, JOC (Gabon). Il faut être attentif aux besoins des jeunes travailleurs de disposer du temps libre nécessaire pour étudier et éviter les travaux dangereux pouvant mettre leur santé en danger.

DGB (Allemagne). Une attention spéciale devrait être portée à l'instruction et la formation tout au long de la vie.

UNSTRAGUA (Guatemala). Les jeunes travailleurs domestiques migrants devraient avoir les mêmes droits que les ressortissants nationaux.

CNTG (Guinée). Il faudrait prendre en compte l'âge minimum et les différents types d'activités dangereuses pour les jeunes travailleurs.

CGT (Honduras). Dans la mesure où beaucoup d'atteintes aux droits ont lieu.

HMS (Inde). Les jeunes travailleurs devraient avoir droit à une meilleure éducation lorsqu'ils travaillent à temps partiel et à acquérir de meilleures compétences.

CGIL (Italie). Voir les questions 10 et 11.

CISL (Italie). Si la convention autorise, comme cela est prévu dans les conventions n^{os} 138 et 182, les jeunes de moins de 18 ans à travailler dans ce secteur, des restrictions spécifiques devraient être appliquées en matière de temps de travail.

UGL (Italie). Les jeunes travailleurs domestiques (âgés de moins de 18 ans) constituent une exception. Ils doivent par conséquent bénéficier du droit à un travail moins lourd et plus adapté à leur âge, à une limitation de leur temps de travail et à un accès à l'instruction et à la formation.

SEKRIMA (Madagascar). Les jeunes travailleurs domestiques, au même titre que tous les autres travailleurs ayant droit à des congés d'éducation/formation, devraient pouvoir améliorer leurs possibilités d'emploi en ayant accès à l'instruction et à la formation professionnelle, ce qui devrait être pris en compte dans les dispositions réglementant leurs conditions de travail.

CTM (Mexique). Il est fondamental de protéger les jeunes travailleurs domestiques contre l'exploitation au travail. Les jeunes travailleurs ne devraient pas travailler plus de six heures par jour et devraient obligatoirement commencer à travailler à 9 heures pour éviter de travailler à l'aube ou la nuit.

UNT (Mexique). Comme le prévoit la législation mexicaine, la journée de travail des jeunes âgés de 16 à 18 ans ne devrait pas dépasser six heures par jour. De plus, les jeunes travailleurs ne devraient pas avoir à s'occuper d'enfants ou de personnes âgées ou malades ni à s'occuper des affaires professionnelles de leur employeur. Le travail confié à ces jeunes devrait prendre en compte leur âge et leur expérience et leur permettre de se développer.

FNV (Pays-Bas). Les jeunes travailleurs en particulier devraient être protégés contre le travail forcé et les abus (sexuels) auxquels ils sont particulièrement exposés. La distinction avec le *travail au pair* doit être clairement établie.

CNT (Niger). Il faudrait prendre en compte le fait que les jeunes travailleurs domestiques sont pour la plupart illettrés et ont besoin d'aide.

CS (Panama). Dans la mesure où les mineurs sont les plus exploités parmi les travailleurs domestiques.

CTP, CUT (Pérou). Les jeunes personnes sont les personnes âgées de 15 à 25 ans. Celles de 15 à 18 ans sont protégées par les conventions n^{os} 138 et 182.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Conformément aux conventions n^{os} 138 et 182.

CGTP-IN (Portugal). Les questions de la limitation du temps de travail et de l'interdiction des travaux dangereux devraient être incluses dans la convention.

FEDUSA (Afrique du Sud). Les jeunes travailleurs domestiques devraient être rémunérés pour les heures supplémentaires qu'ils effectuent. Leurs tâches doivent être clairement établies. Ils ont également le droit d'être éduqués et formés en conséquence.

SADSAWU (Afrique du Sud). Les jeunes travailleurs domestiques devraient être encouragés à étudier, doivent avoir du temps libre et ne devraient pas être soumis à des tâches lourdes.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). La nécessité de veiller à ce que les jeunes travailleurs domestiques aient accès à l'instruction et à une formation devrait retenir l'attention.

PIT-CNT (Uruguay). Il faut protéger les droits des jeunes travailleurs domestiques à étudier, à ne travailler qu'un certain nombre d'heures et à ne pas être astreints à des travaux dangereux.

Qu. 37 *La recommandation devrait-elle prévoir que les conditions d'emploi devraient être fournies sous forme écrite?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 72.

Oui: 65. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Inde, Indonésie, Italie,

République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 3. Guinée, Japon, Pays-Bas.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Argentine. Pour éviter tout malentendu ou toute ambiguïté.

Australie. Dans la langue maternelle du travailleur.

Belgique (CNT). Voir la question 27.

Belgique (SPF). A condition que cela soit habituel dans le pays en question. Il faudrait qu'elles soient rédigées dans une langue compréhensible pour le travailleur, qui devrait les signer.

Brésil. Voir la question 13.

Chili. Les conditions d'emploi devraient être énoncées dans un contrat de travail.

Chine. La formulation du contrat devrait être facile à comprendre, même pour les travailleurs peu instruits. Si un travailleur ne sait ni lire ni écrire, il devrait recevoir une assistance pour en comprendre parfaitement le contenu (par exemple, avec la participation d'entreprises de travail domestique).

Croatie. Oui, mais il faudrait le préciser dans la convention.

El Salvador. Les conditions ne devraient être stipulées oralement que dans des cas exceptionnels.

Finlande. C'est une protection pour les deux parties en cas de litige.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT). Oui, cela oblige l'employeur à respecter le contrat.

Guatemala (ONAM). Oui. Le contrat écrit devrait inclure les dispositions essentielles comme le salaire minimum et les autres droits du travailleur.

Guinée. En vertu du principe de consentement mutuel d'un contrat de travail.

Inde. Il conviendrait d'introduire cette disposition progressivement, en tenant compte de la complexité de la question.

Japon. Voir la question 35.

Maurice. Toutefois, le contrat peut contenir des dispositions permettant une certaine souplesse entre les parties en raison de la spécificité du travail domestique.

Monténégro. Il faut le préciser dans la convention.

Mozambique. Il est important que le travailleur connaisse les conditions de travail avant de signer le contrat de travail.

Népal. Elles devraient comprendre la nature du travail, le taux de rémunération, la périodicité du paiement, les repos journaliers et hebdomadaires, les congés annuels, le logement et les détails des dispositions concernant la nourriture. Cela contribuera à faire du travail domestique un travail décent et sûr.

Pays-Bas. Voir la question 27.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, toutes les questions qui ont fait l'objet d'un accord entre les parties doivent être fournies par écrit.

Pérou. Il faudrait toutefois l'inclure dans la convention. Voir la question 13.

Portugal. Cette disposition devrait toutefois être incluse de préférence dans la convention.

Afrique du Sud. Il s'agit d'un élément essentiel pour réduire les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage, comme l'a démontré l'expérience de l'Afrique du Sud.

Espagne. Il devrait être au moins stipulé que l'employeur a pour obligation d'informer le travailleur par écrit des éléments essentiels du contrat de travail, comme la date de début du contrat, sa durée, l'identité des parties, l'identification du lieu de travail, ainsi que les autres conditions relatives à la durée du travail et à l'exécution du contrat.

Suriname. Il faudrait qu'elles soient fournies avant la prise de poste et, dans la mesure du possible, dans la langue du travailleur ou dans une langue qui lui est familière.

Suède. Si l'une des deux parties le demande.

Tunisie. Voir la question 27.

Etats-Unis. Oui pour les travailleurs domestiques migrants. Concernant les ressortissants du pays, la législation régissant les contrats de travail écrits de la plupart des travailleurs du secteur formel devrait également couvrir les travailleurs domestiques.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 10. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 1. ESEE (Grèce).

Autre: 4. HUP (Croatie), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Dans la mesure du possible et conformément à la législation et à la pratique nationales.

ANDI (Colombie). Cela n'ôte pas la validité des accords oraux.

HUP (Croatie). Les prescriptions en matière d'informations contractuelles applicables aux employés domestiques ne devraient pas être plus importantes que celles qui s'appliquent aux relations de travail en général, sauf s'il existe une justification particulière pour un traitement différent.

ESEE (Grèce). Ce n'est pas nécessaire selon la législation grecque.

JCC (Jordanie). Afin de garantir les droits des deux parties.

KEF (République de Corée). Les principales conditions devraient figurer dans un contrat écrit.

NHO (Norvège), OIE. Ce que cela ajoute à la question 13 n'est pas très clair.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

UPS (Suisse). En accord avec les dispositions du Code suisse des obligations.

OIE. Il convient de réexaminer la logique qui sous-tend la dichotomie entre les propositions de convention et de recommandation. Le concept au sens large de la fourniture d'informations contractuelles

aux employés doit être discuté dans son ensemble (questions 13, 37 et 38). Les informations contractuelles destinées aux travailleurs domestiques ne devraient pas être plus étendues ou plus importantes que les prescriptions applicables à l'emploi en général, sauf s'il existe une raison particulière justifiant une approche différente.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. GEFONT (Népal).

Commentaires

CTA (Argentine). Pour que le travailleur soit informé de ses droits au travail. Le respect de ces droits dépendra cependant de l'adoption de mesures juridiques spécifiques et de mécanismes pour une exécution efficace de ces dispositions.

BAK (Autriche). Le contrat d'emploi devrait être écrit, à chaque fois que c'est possible, mais les contrats non écrits devraient être valables également. Ce point est à inclure dans la convention. Voir la question 13.

ÖGB (Autriche). Il faut l'inclure dans la convention.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Il faudrait qu'elles soient rédigées en trois langues, en incluant les langues maternelles du travailleur et de l'employeur et l'anglais.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Elles devraient être rédigées dans une langue compréhensible pour le travailleur. Ce point est à inclure dans la convention. Voir la question 13.

COSYGA, JOC (Gabon). Elles doivent figurer dans le contrat de travail.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Les mêmes conditions doivent s'appliquer aux travailleurs domestiques migrants et aux nationaux.

CGT (Honduras). Cela permettrait de déposer plainte en cas de nécessité.

CIAWU (Malawi). Afin de compléter la législation du travail existante.

UNT (Mexique). Comme pour tous les travailleurs.

GEFONT (Népal). Non, mais il faudrait renvoyer à la législation nationale.

CS (Panama). Etant donné que les travailleurs domestiques n'ont pas de contrat de travail et qu'ils sont exposés aux abus de la part de leurs employeurs.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Dans une langue compréhensible pour le travailleur.

CGTP-IN (Portugal). Concernant les travailleurs migrants, les conditions d'emploi devraient figurer dans un contrat écrit. Cette disposition devrait être incluse dans la convention.

Qu. 38 *La recommandation devrait-elle prévoir que des précisions supplémentaires devront figurer dans les conditions d'emploi, telles que:*

- a) *la date de commencement de l'emploi;*
- b) *la liste détaillée des tâches;*
- c) *les congés annuels;*
- d) *le repos journalier et hebdomadaire;*
- e) *le congé de maladie et tout autre congé personnel;*
- f) *le taux de rémunération des heures supplémentaires;*
- g) *tout autre paiement en espèces auquel le travailleur domestique a droit;*
- h) *tout paiement en nature et sa valeur pécuniaire;*
- i) *les détails concernant tout logement fourni;*
- j) *toute retenue autorisée;*
- k) *la période de préavis requise pour mettre fin à la relation de travail?*

a) *la date de commencement de l'emploi*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 65. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 1. Japon.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Brésil. Certaines de ces conditions ne devraient pas nécessairement figurer dans le contrat de travail, mais dans la législation qui doit être largement diffusée.

Chili. Il faudrait indiquer expressément que ces exigences sont conformes à la législation nationale de chaque pays sur le sujet.

Chine. Par ailleurs, il faudrait mentionner les conditions nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail.

Costa Rica. Des informations relatives au régime de sécurité sociale devraient être également mentionnées.

Egypte. A condition que cette question fasse l'objet d'un accord entre les parties.

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui. Les renseignements sur le travailleur et sur sa famille, y compris son adresse, son casier judiciaire, ses papiers d'identité, son numéro de sécurité sociale et ses études devraient être mentionnés.

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Les clauses du contrat, surtout les précisions concernant les conditions d'emploi, peuvent être librement discutées entre les parties.

Mozambique. Cela est nécessaire pour protéger les travailleurs des abus (comme une durée du travail excessive ou la résiliation du contrat avant sa date d'expiration, etc.).

Pays-Bas. Le cas échéant, et si l'employé le demande.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, cela fait partie de l'accord entre les parties.

Pérou. Voir la question 13.

Pologne. Etant donné que cet élément relève de la réglementation en vigueur, il ne doit être précisé dans le contrat de travail que si les conditions sont plus favorables que ne le prescrit la loi.

Portugal. Toutefois, cette disposition devrait être inscrite de préférence dans la convention.

Espagne. Si la recommandation prescrit que ces éléments doivent figurer par écrit, il devrait être obligatoire d'inclure les détails relatifs au logement des travailleurs, la liste des tâches, le pourcentage et la valeur du paiement en nature, etc.

Arabie saoudite. Il n'est pas nécessaire de donner des détails précis, mais seulement de mentionner les tâches.

Suède. Cette énumération peut donner des indications sur les éléments qui doivent être inclus dans le contrat de service. La question des frais de rapatriement doit également être traitée ici.

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Les précisions sur le salaire, les congés annuels et la nourriture devraient être incluses, si nécessaire.

Yémen. L'information ainsi transmise peut s'avérer utile et permettre une meilleure compréhension de la convention.

Employeurs

Nombre total de réponses: 14.

Oui: 7. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), UPS (Suisse).

Non: 2. ANDI (Colombie), KEF (République de Corée).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). La législation nationale régleme déjà la plupart de ces points. Il faudrait discuter des prescriptions relatives au contenu de ces conditions.

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). A condition que les conditions de travail puissent être définies en fonction de la législation du travail et des conventions collectives.

ESEE (Grèce). Cela n'est pas nécessaire si l'accord est verbal.

SEV (Grèce). A examiner avec les questions 13 et 37.

JCC (Jordanie). Cela est nécessaire pour que les travailleurs et les employeurs connaissent leurs droits et leurs obligations.

KEF (République de Corée). Puisque la période d'emploi est déjà inscrite dans le contrat.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Cette question doit être examinée conjointement avec les questions 13 et 37. Les prescriptions devraient être évaluées au cas par cas, à la lumière de l'ensemble du contenu général de l'instrument (des instruments). La recommandation ne devrait pas inclure de dispositions qui ne sont pas incluses dans la convention, étant donné qu'il s'agit d'un instrument secondaire dont le statut n'est pas clair. Si ces dispositions devaient être reprises dans la recommandation, la liste devrait être rédigée comme une série d'options pour les Etats Membres, et non comme une obligation.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA

(Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Cela apporte une sécurité juridique aux deux parties, et c'est particulièrement important pour les travailleurs migrants.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Il faudrait toutefois ajouter la durée du travail et le salaire.

CUT (Colombie). Tous ces éléments sont essentiels pour garantir un travail décent.

CMTC (Costa Rica). On pourrait également inclure une évaluation écrite trimestrielle et annuelle.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Cela devrait figurer dans la convention (voir la question 13). Ces conditions devraient être fournies dans une langue compréhensible pour le travailleur domestique.

CFDT (France). Il faudrait également inclure des informations sur la convention collective applicable.

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSTRAGUA (Guatemala). Il est également recommandé d'inclure les conditions d'emploi suivantes: le droit à l'éducation des jeunes travailleurs domestiques en tant qu'obligation de l'employeur; l'interdiction de l'obligation pour le travailleur de porter un uniforme et du refus du costume traditionnel; le droit à la maternité, y compris des mesures pour protéger l'enfant du travailleur selon les modalités convenues entre les parties; que la cessation de contrat ne puisse prendre effet que lorsque le travailleur a récupéré ses affaires personnelles et durant la journée; l'obligation de payer les salaires en espèces et dans la monnaie du pays; le droit à un traitement décent et à l'absence de discrimination en fonction du sexe, de la race, de la couleur, de la langue, de la religion, des opinions politiques, de l'ascendance nationale, de l'origine ethnique ou sociale, de la nationalité, de la situation économique, de la propriété, de l'état civil, de la naissance ou de toute autre condition.

CTM (Mexique). La recommandation pourrait demander plus d'informations sur les travailleurs notamment leurs données personnelles et l'endroit où ils peuvent être contactés en cas de fuite, de vol ou de tout autre délit.

UNT (Mexique). Il est en outre nécessaire d'inscrire la périodicité du paiement, l'adresse du lieu de travail et le lieu du paiement. Le contrat de travail devrait être négocié entre les parties.

NIDWU (Népal). Cela devrait toutefois figurer dans la convention.

CONATO (Panama). Cela devrait figurer dans le contrat de travail. Il ne s'agit pas de renseignements supplémentaires mais d'éléments très spécifiques.

CSDR (Roumanie). Les conditions d'emploi devraient inclure tout ce qui est prévu dans la législation nationale.

FNPR (Fédération de Russie). Les conditions d'emploi devraient inclure en outre une description détaillée des tâches, le nombre maximum d'heures supplémentaires, des précisions concernant les repas, les indemnités en cas de rupture du contrat par l'employeur, les conditions de paiement et le taux de rémunération du temps de congé (en cas de maladie ou de vacances par exemple).

SADSAWU (Afrique du Sud). Cela devrait être discuté avec les travailleurs dans leur langue maternelle afin qu'ils puissent comprendre complètement l'accord.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il faudrait en outre inclure des renseignements sur les soins de santé (le travailleur devrait recevoir du gouvernement ou de l'employeur des soins de santé préventifs et d'urgence), le droit à un salaire complet sans déductions, une augmentation annuelle prenant en compte le

coût de la vie, le droit de garder et de posséder ses propres papiers, les indemnités de licenciement, le droit à une indemnisation et/ou des soins médicaux en cas d'accident du travail ou de maladie.

b) *la liste détaillée des tâches*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 5. Brésil, Equateur, Japon, Pays-Bas, Arabie saoudite.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Mozambique. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. La législation de Nouvelle-Zélande prévoit qu'une description du travail à effectuer doit être fournie.

Maroc. Voir la question 38 a).

Pérou. Voir la question 13.

Pologne. Le degré de précision doit être raisonnable, étant donné qu'il n'est pas toujours possible de décrire en détail les tâches ménagères.

Portugal. Voir la question 38 a).

Espagne. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 6. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 3. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), OIE.

Autre: 4. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT et VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. La liste des tâches relatives au travail domestique ne peut être suffisamment détaillée, et ne peut être au mieux qu'indicative et générale, étant donné que les tâches changent et évoluent, que les enfants grandissent et que leurs besoins évoluent, que les employeurs ont plus d'expérience.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA

(Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CROC (Mexique), CTM (Mexique).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

FENATRAD (Brésil). Cela doit faire l'objet d'un accord au moment du recrutement.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSTRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il faudrait fournir une liste des tâches relatives au poste du travailleur comme garde d'enfants, intendant, soignant de personne âgée ou de personne malade. Voir la question 38 a).

c) *les congés annuels*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Brésil, Japon, Malaisie, Espagne.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Australie. Voir la question 20.

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Guinée. Toutefois, si l'on tient compte du type de travail et de certaines réalités socioculturelles, accorder un congé annuel à un travailleur domestique pourrait entraîner pour ce dernier la perte de son emploi.

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Voir la question 38 a).

Mozambique. Voir la question 38 a).

Pays-Bas. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. La législation de la Nouvelle-Zélande ne l'exige pas.

Pérou. Voir la question 13.

Pologne. Voir la question 38 a).

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 14.

Oui: 8. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), UPS (Suisse).

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

KEF (République de Corée). Cette condition peut s'avérer problématique dans le contexte du travail domestique.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).
COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.
UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).
CTM (Mexique). Voir la question 38 a).
UNT (Mexique). Voir la question 38 a).
NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).
CONATO (Panama). Voir la question 38 a).
CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).
FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).
SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).
AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 38 a).

d) *le repos journalier et hebdomadaire*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 3. Brésil, Japon, Espagne.

Autre: 3. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou.

Commentaires

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Voir la question 38 a).

Mozambique. Voir la question 38 a).

Pays-Bas. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Pérou. Voir la question 13.

Pologne. Voir la question 38 a).

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 7. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU

(Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSIETRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 38 a).

e) *le congé de maladie et tout autre congé personnel*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 5. Brésil, Japon, Malaisie, Paraguay, Espagne.

Autre: 4. Autriche, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou.

Commentaires

Autriche. Oui, si cet élément figure ici à titre d'exemple de ce qui peut être inclus dans les conditions de travail; non, si ce point est obligatoire car, en Autriche, cet élément est déjà prévu par la législation et n'a pas à être inclus dans les conditions de travail.

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui.

Guatemala (ONAM). Oui.

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Voir la question 38 a).

Mozambique. Voir la question 38 a).

Pays-Bas. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Pérou. Voir la question 13.

Pologne. Voir la question 38 a).

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 7. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

- ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).
HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.
EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).
ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).
SEV (Grèce). Voir la question 38 a).
JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).
KEF (République de Corée). Voir la question 38 c).
EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.
OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrou (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CROC (Mexique), CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a). La traduction allemande de l'expression «congés de maladie et tout autre congé personnel» doit être revue.

ÖGB (Autriche). La traduction allemande devrait utiliser l'expression «*Krankenstand*» au lieu de «*Krankurlaub*» afin d'éviter toute confusion entre les concepts de congés et de maladie.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 38 a).

f) *le taux de rémunération des heures supplémentaires*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Japon, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Malaisie, Qatar, Espagne, Emirats arabes unis.

Autre: 5. Autriche, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Autriche. Voir la question 38 e).

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Indonésie. En fonction de l'accord entre les deux parties sur la durée du travail.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Voir la question 38 a).

Mozambique. Voir la question 38 a).

Pays-Bas. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Pérou. Voir la question 13. Les heures supplémentaires devraient être compensées par des heures ou des jours de repos selon l'accord entre les parties (les heures supplémentaires peuvent être accumulées jusqu'à faire une journée de travail).

Pologne. Voir la question 38 a).

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Tunisie. Uniquement s'il s'agit d'un travail à temps partiel.

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 6. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 3. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), OIE.

Autre: 4. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

KEF (République de Corée). Voir la question 38 c).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).
SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).
AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 38 a).

g) *tout autre paiement en espèces auquel le travailleur domestique a droit*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Japon, Malaisie, Pays-Bas, Espagne.

Autre: 3. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou.

Commentaires

Etat plurinational de Bolivie. Comme la prime de Noël.

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Si cela est prévu par l'employeur.

Maroc. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Pérou. Voir la question 13. Il est préférable de préciser tous les éléments auxquels le travailleur a droit afin d'éviter tout litige sur l'interprétation de cette disposition.

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 6. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie).

Non: 2. ANDI (Colombie), KEF (République de Corée).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT et VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

KEF (République de Corée). Etant donné que les avantages supplémentaires sont accordés à titre de faveur.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU

(République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CFTUI (Inde), CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

COB (Etat plurinational de Bolivie). Comme la prime de Noël.

FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Comme la prime de Noël.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les remboursements devraient être inclus dans les paiements en espèces et acquittés dans un délai prescrit. Voir la question 38 a).

h) tout paiement en nature et sa valeur pécuniaire

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 55. Albanie, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 10. Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, République tchèque, Equateur, Italie, Japon, Malaisie, Pays-Bas, Nicaragua.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 38 g).

Maroc. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Pérou. Voir la question 13.

Portugal. Voir la question 38 a).

Espagne. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 5. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie).

Non: 3. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), KEF (République de Corée).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

KEF (République de Corée). Voir la question 38 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 126.

Oui: 114. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 11. BILS (Bangladesh), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), CMKOS (République tchèque), UGTE (Equateur), CFTUI (Inde), CISL (Italie), CTM (Mexique), CTP (Pérou), CUT (Pérou), NUDE (Trinité-et-Tobago).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

FNV (Pays-Bas). Le cas échéant.

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

NUDE (Trinité-et-Tobago). Voir la question 17.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 38 a).

PIT-CNT (Uruguay). Les paiements partiellement en nature ne devraient pas être autorisés. S'il en a été décidé ainsi par les parties, les paiements en nature devraient être limités et comptabilisés dans le calcul des contributions sociales.

i) *les détails concernant tout logement fourni*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 59. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Japon, Malaisie, Pays-Bas, Arabie saoudite.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 38 g).

Maroc. Voir la question 38 a).

Mozambique. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Pérou. Voir la question 13.

Portugal. Voir la question 38 a).

Arabie saoudite. Il n'est pas nécessaire de fournir les détails précis, mais seulement de fournir un logement approprié.

Espagne. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 6. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

KEF (République de Corée). Il faudrait amender le texte pour dire «les détails concernant tout logement fourni, le cas échéant».

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO

(Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

FENATRAD (Brésil). Il devrait comprendre un endroit ou une pièce séparée, privée, avec une serrure et une clef fournies au travailleur domestique, convenablement meublée et aérée. Il devrait également donner accès à des installations sanitaires convenables et être éclairé de façon adéquate et, selon les cas, suffisamment chauffé ou climatisé pour maintenir les mêmes conditions que dans le domicile afin de garantir des conditions de vie et de travail décentes.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK et STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 38 a).

j) *toute retenue autorisée*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 56. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Myanmar, Népal, Nicaragua,

Norvège, Oman, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 7. Etat plurinational de Bolivie, Japon, Lituanie, Mozambique, Pays-Bas, Paraguay, Espagne.

Autre: 3. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou

Commentaires

Australie. Voir la question 20.

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, toutes les déductions effectuées par l'employeur doivent faire l'objet d'un accord écrit.

Pérou. Voir la question 13. Toutes les déductions autorisées devraient être précisées.

Pologne. Voir la question 38 a).

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 6. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).
 HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.
 EK, KT et VTML (Finlande). Voir la question 38 a).
 ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).
 SEV (Grèce). Voir la question 38 a).
 JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).
 EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.
 OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 113. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrou (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 9. COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), UGTE (Equateur), CFTUI (Inde), CTM (Mexique), GEFONT (Népal), CTP (Pérou), CUT (Pérou).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.
 BAK (Autriche). Voir la question 38 a).
 CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).
 CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).
AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).
CFDT (France). Voir la question 38 a).
COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.
UNSITRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).
CTM (Mexique). Voir la question 38 a).
NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).
CONATO (Panama). Voir la question 38 a).
CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).
FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).
SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

CCOO (Espagne). Nous interprétons l'expression «toute retenue autorisée» comme une référence aux déductions sur le salaire brut et relative à des éléments comme l'impôt sur le revenu, les cotisations pour le chômage et le fonds de garantie de l'emploi. Dans ce cas, nous estimons que ces données devraient être incluses.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il y a une différence entre les déductions pour la sécurité sociale et pour les impôts et, par exemple, les déductions pour le logement et la nourriture. La convention ne devrait autoriser aucune déduction pour l'uniforme du travailleur, les produits nécessaires au travail (comme les produits de nettoyage), les voyages avec l'employeur, le voyage pour venir dans le pays d'accueil ou le voyage de retour pour les travailleurs migrants, les objets cassés par accident au cours du travail, la chambre et la pension, étant donné que les arrangements de logement sont avant tout un avantage pour l'employeur dont le travailleur est 24 heures sur 24 en astreinte. Le paiement des salaires en nature pour d'autres éléments devrait être autorisé dans des cas spécifiés, limités à 25 pour cent du paiement, à condition que le travailleur domestique puisse refuser ces arrangements. Voir la question 38 a).

k) *la période de préavis requise pour mettre fin à la relation de travail?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 58. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 5. Brésil, Japon, Pays-Bas, Paraguay, Espagne.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pérou, Etats-Unis.

Commentaires

Brésil. Voir la question 38 a).

Chili. Voir la question 38 a).

Chine. Voir la question 38 a).

Costa Rica. Voir la question 38 a).

Egypte. Voir la question 38 a).

El Salvador. Voir la question 38 a).

France. Ajouter la convention collective applicable.

Guatemala (DPS). Autre.

Guatemala (UMT). Oui. Voir la question 38 a).

Guatemala (ONAM). Oui. Voir la question 38 a).

Inde. Voir la question 37.

Japon. Voir la question 35.

Maroc. Voir la question 38 a).

Mozambique. Voir la question 38 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 38 c).

Nicaragua. Il est également important d'inclure les conditions pour effectuer un travail domestique rémunéré.

Panama. Les contrats devraient inclure tous les éléments nécessaires pour garantir que le travail domestique est effectué conformément aux conditions d'emploi.

Pérou. Voir la question 13.

Pologne. Voir la question 38 a).

Portugal. Voir la question 38 a).

Suède. Voir la question 38 a).

Etats-Unis. Voir la question 37.

République bolivarienne du Venezuela. Voir la question 38 a).

Yémen. Voir la question 38 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 4. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie)

Non: 3. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), KEF (République de Corée)

Autre: 5. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka), OIE

Commentaires

ANDI (Colombie). Voir la question 38 a).

HUP (Croatie). Voir les questions 13, 20 et 37.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 38 a).

ESEE (Grèce). Voir la question 38 a).

SEV (Grèce). Voir la question 38 a).

JCC (Jordanie). Voir la question 38 a).

KEF (République de Corée). Voir la question 38 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

OIE. Voir la question 38 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. UGTE (Equateur), CTM (Mexique).

Autre: 1. CSDR (Roumanie).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 37.

BAK (Autriche). Voir la question 38 a).

FENATRAD (Brésil). La charge de travail durant la période de préavis devrait être précisée.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 38 a).

CUT (Colombie). Voir la question 38 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 38 a).

CFDT (France). Voir la question 38 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Voir la question 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Voir la question 38 a).

CROC (Mexique). Sauf si on ne fait plus confiance au travailleur.

CTM (Mexique). Voir la question 38 a).

UNT (Mexique). Voir la question 38 a).

NIDWU (Népal). Voir la question 38 a).

CONATO (Panama). Voir la question 38 a).

APL, FFW, TUCP (Philippines). La juridiction des mécanismes appropriés pour l'inspection et le règlement des litiges devrait figurer dans le contrat écrit.

CSDR (Roumanie). Voir la question 38 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 38 a).

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

NTUF (Sri Lanka). Le cas échéant.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Il faudrait prévoir les conditions dans lesquelles l'employeur peut rompre le contrat de travail. Un préavis de deux à quatre semaines devrait être prévu. Voir la question 38 a).

Qu. 39 *La recommandation devrait-elle prévoir un contrat type, par exemple établi par chaque Membre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 51. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, République de Corée, Lettonie, Liban, Malaisie, Maurice, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pologne, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 14. Autriche, Colombie, Costa Rica, République tchèque, France, Italie, Japon, Mexique, République de Moldova, Pays-Bas, Nicaragua, Portugal, Serbie, Slovaquie.

Autre: 6. Belgique (SPF), Brésil, Lituanie, Maroc, Nouvelle-Zélande, Pérou.

Commentaires

Argentine. Le contrat type devrait fixer les conditions de travail comme les tâches à exécuter, la rémunération, les périodes de repos, etc.

Autriche. Cela réduirait l'autonomie contractuelle et ne serait pas en conformité avec la législation du travail autrichienne. C'est aux partenaires sociaux qu'il revient de négocier ces accords.

Belgique (SPF). Un contrat type pourrait être fourni. Cela est toutefois moins important si certaines conditions sont à inclure de façon obligatoire dans le contrat.

Etat plurinational de Bolivie. Il devrait inclure les conditions minimales d'emploi obligatoires. Le contrat devrait être validé par le ministère du Travail.

Brésil. Voir les questions 9 a) et 34.

Canada. Ou d'autres organisations représentant les travailleurs domestiques.

Chili. Ce contrat devrait comprendre les normes minimales et pourrait être amendé ou étendu en fonction de la situation du travailleur domestique.

Colombie. Cela pourrait représenter une discrimination vis-à-vis d'autres types d'emploi et pourrait être en violation du principe d'égalité.

Costa Rica. La recommandation ne devrait pas inclure de contrat type, mais des directives générales ou des exigences minimales pour le contrat.

Egypte. A condition que chaque Etat établisse son contrat type en fonction de sa situation et de sa législation.

El Salvador. Afin d'éviter les abus des employeurs et de protéger les droits fondamentaux au travail.

France. Mais un modèle de contrat pourrait être proposé (à titre facultatif).

Grèce. Cependant, ce n'est pas nécessaire si les éléments de la question 38 sont inclus dans les conditions d'emploi.

Guatemala (UMT). Oui, pour garantir une politique de coopération et d'incitation.

Guatemala (ONAM). Il faudrait fournir un instrument à titre d'orientation reprenant les normes minimales de la convention.

Guinée. Car la plupart des employeurs n'ont pas la compétence pour préparer un contrat d'emploi domestique.

Inde. A titre de directive.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Cela garantit une signature loyale et appropriée des contrats.

Lituanie. Pas nécessairement, les contrats de travail types pourraient être utilisés.

Maurice. Ce serait particulièrement utile pour les travailleurs domestiques migrants.

Mexique. Le contenu de tout contrat devrait être librement déterminé par les parties. Les employeurs et les travailleurs devraient seulement recevoir des directives au sujet des exigences minimales du contrat.

Maroc. Le contrat devrait être établi en fonction de la libre volonté des parties.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les employeurs et les travailleurs sont capables de se mettre d'accord sur des conditions d'emploi prenant en compte des dispositions minimales statutaires.

Nicaragua. Cela pourrait représenter une violation des droits individuels. Il est important que le contrat de travail soit décidé par les parties, sur la base de la législation nationale et internationale.

Pérou. La recommandation pourrait inclure un contrat type reprenant tous les droits et obligations des travailleurs domestiques conformément à cet instrument, mais chaque Etat Membre devrait être libre de décider s'il présente ce document à ses organisations d'employeurs et de travailleurs.

Pologne. Il devrait également être préparé en coopération avec les agences d'emploi; son utilisation devrait être optionnelle.

Portugal. Au Portugal la forme du contrat de travail est libre. L'important, c'est l'obligation de fournir les informations pertinentes.

Slovénie. Il n'y a pas de besoin immédiat de fournir les détails des dispositions du contrat (voir la question 13).

Afrique du Sud. Un contrat type donne une bonne indication des exigences législatives à respecter.

Espagne. Cela pourrait être utile pour faciliter le respect de la loi par les employeurs qui ne sont pas forcément familiarisés avec la législation pertinente ni avec les conditions à inclure dans le contrat écrit.

Suisse. Il est impératif d'établir des définitions claires des expressions «contrat type» et «contrat de travail usuel».

République bolivarienne du Venezuela. C'est important pour établir des conditions de travail équitables.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 5. DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), CONEP (Panama).

Non: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), SEV (Grèce), OIE.

Autre: 4. HUP (Croatie), ESEE (Grèce), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

HUP (Croatie). Tout dépend. Les modèles ne sont pas toujours utiles.

EK, KT, VTML (Finlande). Le travail domestique n'est juridiquement pas si différent des autres emplois. Par conséquent, un contrat type ne devrait pas être nécessaire.

ESEE (Grèce). Ce n'est pas obligatoire dans tous les cas et ne l'est pas selon la législation du travail grecque.

JCC (Jordanie). Cela est nécessaire pour que les deux parties connaissent leurs droits et leurs obligations.

KEF (République de Corée). Cependant, la consultation des organisations qui n'ont pas le statut d'organisations représentatives n'est pas nécessaire.

NHO (Norvège). A condition que l'utilisation de ce contrat type soit facultative et que celui-ci soit rédigé à titre d'orientation seulement. Il faudrait préserver la liberté de se mettre d'accord sur d'autres expressions et un autre contenu, tout en se conformant à la législation nationale.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 13.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

OIE. Un instrument ne devrait pas imposer ni exiger l'utilisation d'un contrat type, mais les partenaires sociaux devraient être consultés sur la question de savoir s'il devrait exister un contrat type dans le contexte national, et devraient pouvoir avoir une influence sur son contenu. Tout contrat type devrait être optionnel et rédigé à titre d'orientation seulement. De bonnes raisons militent contre l'adoption d'un contrat type, parmi lesquelles la remise en question possible des négociations syndicales qui consisteraient uniquement à cocher les cases et à appliquer la loi; quant aux organisations d'employeurs, elles pourraient craindre qu'un tel contrat les prive d'adhérents et de la possibilité de recruter des membres parmi les ménages. De plus, les ménages risqueraient de ne plus pouvoir obtenir des informations actualisées sur leurs obligations, les salaires, etc. Il existe des dangers particuliers lorsqu'on télécharge des contrats sur Internet, sans conseil juridique, en pensant que cela permet de respecter la totalité des obligations à respecter.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC

(République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), PWF (Pakistan), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 3. CUT (Colombie), UIL (Italie), CTM (Mexique).

Commentaires

CTA (Argentine). Cela impliquerait de discuter et de se mettre d'accord sur des conditions de travail minimales et de traiter de tous les besoins des travailleurs domestiques.

BAK (Autriche). Il serait préférable de l'inclure dans la convention.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Il faudrait y inclure les conditions de travail obligatoires, et les accords individuels pourront aller au-delà de ces conditions. Le contrat devrait être validé par le ministère du Travail.

FENATRAD (Brésil). Cela devrait nécessairement faire l'objet d'une discussion avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les organisations non gouvernementales devraient également être consultées.

CGT (Colombie). Cela dépend de la volonté politique de chaque Etat Membre. En Colombie, nous estimons que la législation existante sur le travail domestique est suffisante.

CUT (Colombie). Chaque Etat devrait avoir sa propre législation en la matière.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Il faudrait que cela reste plus ouvert car les syndicats ont peut-être déjà leur propre contrat type.

CFDT (France). Voir la question 38 a).

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Cela devrait servir de norme de référence pour les travailleurs domestiques et leurs employeurs.

UIL (Italie). Il n'est pas nécessaire d'avoir un contrat type établi par l'Etat, à moins que les parties n'appliquent pas les conditions de travail minimales.

CTM (Mexique). A inclure dans la convention.

FNPR (Fédération de Russie). Le contrat doit comporter toutes les conditions minimales prescrites par la législation nationale.

SADSAWU (Afrique du Sud). Voir la question 38 a).

CSTT (Togo). En tenant compte des spécificités de chaque Etat Membre.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). De cette façon, les abus des employeurs seraient évités.

Qu. 40 *La recommandation devrait-elle prévoir que tout régime d'examens médicaux lié au travail devrait respecter le droit à la protection de la vie privée des travailleurs domestiques et être exempt de discrimination fondée notamment sur la grossesse ou la séropositivité?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 56. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 5. Bahreïn, Japon, Mozambique, Qatar, Emirats arabes unis.

Autre: 8. Croatie, Egypte, Liban, Nouvelle-Zélande, Pologne, Espagne, Thaïlande, Yémen.

Commentaires

Argentine. Toutefois, cette disposition devrait figurer dans la convention car elle porte sur un droit fondamental au travail (l'absence de discrimination et l'égalité).

Belgique. Oui, dans la mesure où les dispositions relatives aux examens médicaux sont applicables aux travailleurs domestiques (voir la question 24). Voir la convention n° 111. Il convient d'appliquer également pour les examens médicaux d'aptitude professionnelle (la capacité réelle d'effectuer le travail envisagé ou actuel) les mêmes principes que ceux qui s'appliquent aux autres travailleurs.

Etat plurinational de Bolivie. Toutefois, un travailleur séropositif devrait être en mesure d'informer l'employeur sans faire l'objet d'une discrimination.

Brésil. D'après la législation brésilienne, l'employeur qui oblige son employée à faire un test de grossesse, à présenter un certificat de stérilisation ou à adopter des mesures représentant une incitation ou une instigation à la stérilisation ou au contrôle des naissances est coupable d'infractions pénales punissables d'une peine pouvant aller jusqu'à deux ans d'emprisonnement et d'amendes.

Chili. Il est recommandé d'effectuer une étude sur la question de la séropositivité afin d'avoir une discussion en pleine connaissance de cause sur ce point.

Chine. Toutefois, la grossesse et la séropositivité pourraient avoir des incidences graves sur la capacité de travail des travailleurs domestiques et sur la santé des employeurs. Il faudrait examiner avec soin la question de la protection de la vie privée dans ces cas, en prenant en compte les différents contextes socioculturels des Membres.

Colombie. Tous les examens devraient être effectués dans le respect de la législation pertinente et des procédures applicables à tous les autres travailleurs.

Croatie. Ces questions devraient figurer dans la convention.

Chypre. Toutefois, la législation de Chypre relative à la protection de la maternité prévoit que l'employée doit notifier sa grossesse à son employeur afin de garantir la protection contre un licenciement illégal.

Equateur. Cette disposition devrait toutefois figurer dans la convention, étant donné qu'elle se rapporte aux droits fondamentaux au travail (la discrimination).

Egypte. Tout ménage a le droit de s'assurer que le travailleur en contact avec les membres de la famille est en bonne santé.

Grèce. A condition que les questions de santé et de sécurité aient été prises en compte.

Guatemala (UMT). Oui, cela aiderait à prévenir la discrimination en fonction du sexe.

Japon. Voir la question 35.

Lettonie. Cette disposition devrait toutefois figurer dans la convention, étant donné qu'elle se rapporte aux droits fondamentaux au travail (la discrimination).

Liban. Il faudrait éclaircir l'expression «protection de la vie privée des travailleurs domestiques et être exempt de discrimination».

Maurice. L'examen médical relatif à la séropositivité demeure une question à débattre.

Monténégro. Voir la question 37.

Mozambique. Si le travailleur a une maladie contagieuse, l'employeur devrait en être informé afin de prendre des mesures pour se protéger.

Nouvelle-Zélande. La grossesse et le handicap sont des motifs de discrimination prohibés en Nouvelle-Zélande.

Nicaragua. Il est important de garantir la vie privée et d'éviter la discrimination pour des raisons de santé.

Oman. Oui, en tenant compte des prescriptions de la législation médicale nationale.

Pérou. Conformément à la législation nationale de chaque Etat Membre.

Pologne. Cette question devrait être tranchée au regard de la recommandation que l'OIT doit adopter sur la séropositivité au travail. La disposition en question ne devrait pas interdire à l'employeur d'exiger des examens médicaux à l'employé et d'en demander le résultat, étant donné la nature spécifique du travail et le contact permanent avec les membres du foyer, en particulier avec les enfants. Il faudrait autoriser, dans des cas solidement fondés, que l'état de santé (représentant une menace réelle pour la santé des membres de la famille) puisse être un motif de refus d'emploi ou de licenciement.

Portugal. Cette disposition est à inclure de préférence dans la convention.

Qatar. Cela est nécessaire pour protéger les membres de la famille et prévenir l'apparition de maladies contagieuses.

Arabie saoudite. Les examens médicaux peuvent s'avérer nécessaires et obligatoires pour protéger les employeurs de certaines maladies contagieuses qui pourraient être transportées par les travailleurs migrants, et le droit à la vie privée peut être respecté en matière de non divulgation des résultats médicaux en dehors des autorités médicales compétentes.

Espagne. En Espagne, la loi régissant la prévention des maladies professionnelles garantit aux travailleurs le respect de leur vie privée et l'absence de discrimination, mais elle ne s'applique pas aux travailleurs domestiques. Une disposition spécifique dans ce sens pourrait s'avérer utile.

Suède. A inclure dans la convention. Imposer un test de grossesse avant l'embauche ne peut en aucun cas être accepté.

Suisse. Les examens médicaux pour le travail sont soumis au principe de confidentialité. Les employeurs peuvent demander aux travailleurs des informations sur leur santé ou, avec la permission du travailleur, demander au médecin les informations qui sont pertinentes pour le travail en question.

Thaïlande. Il faudrait proposer que les travailleurs domestiques présentent régulièrement un certificat médical attestant qu'ils sont indemnes de maladie contagieuse comme la tuberculose ou l'éléphantiasis.

République bolivarienne du Venezuela. Pourtant, le travailleur devrait présenter un certificat médical attestant qu'il est en bonne santé et capable d'effectuer son travail.

Yémen. Oui, dans le respect du principe de non discrimination. Malgré tout, il faudrait exclure les maladies contagieuses dont l'employeur doit être au courant en raison de la spécificité du travail.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 5. ANDI (Colombie), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 7. CNI (Brésil), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie), OIE.

Autre: 4. ESEE (Grèce), SEV (Grèce), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

HUP (Croatie). Faire référence au processus d'élaboration d'une norme relative au VIH/sida à la Conférence internationale du Travail de 2009.

EK, KT, VTNL (Finlande). Concernant les examens médicaux, il suffit de renvoyer à la législation nationale.

ESEE (Grèce). Tout dépend du type de travail et de sa nature, par exemple une garde de jeunes enfants n'a pas les mêmes contacts avec les personnes qu'un jardinier.

SEV (Grèce). Cette question relève de la législation des Etats Membres. La question du VIH/sida a été examinée à la Conférence internationale du Travail de 2009.

DPN APINDO (Indonésie). L'employeur devrait cependant être au courant de la grossesse de son employée ou de sa séropositivité.

JCC (Jordanie). Afin de protéger la santé de la famille de l'employeur, ces derniers doivent avoir connaissance de l'état de santé des travailleurs et de leurs aptitudes physiques.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 24.

NHO (Norvège). Les dispositions relatives aux examens médicaux semblent relever de la législation et de la pratique nationales et des discussions entre les partenaires sociaux nationaux.

OIE. Il se peut que le processus d'élaboration d'une norme sur le VIH/sida de 2009 réponde partiellement à cette question. Les dispositions relatives aux examens médicaux semblent relever de la législation et de la pratique nationales et des discussions entre les partenaires sociaux nationaux.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark),

CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), CFDT (France), GSEE (Grèce), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), NIDWU (Népal), CNV et FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Toutefois, cette disposition devrait figurer dans la convention car elle porte sur les droits fondamentaux au travail (discrimination).

CTA (Argentine). L'absence de discrimination et le droit à la vie privée sont des droits fondamentaux dont bénéficient tous les êtres humains, dont la validité devrait être permanente quelles que soient les circonstances découlant d'une relation de travail.

ÖGB (Autriche). Cela doit figurer dans la convention.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Toutefois, un travailleur séropositif devrait être en mesure d'informer son employeur sans faire l'objet d'une discrimination.

CNTB (Burkina Faso). A condition qu'il n'y ait pas de risque de contagion.

CTRN (Costa Rica). Toutefois, cette disposition devrait figurer dans la convention car il s'agit d'un droit fondamental au travail.

CGT-FO (France). Il s'agit des droits fondamentaux au travail (non-discrimination).

DGB (Allemagne). Cela devrait également figurer dans la convention car il s'agit des droits fondamentaux (discrimination).

GSEE (Grèce). A condition que les examens médicaux soient limités au strict nécessaire et en fonction du logement du travailleur (s'il est logé chez son employeur ou pas).

CNTG (Guinée). Cela est important pour respecter la vie privée et la dignité des travailleurs domestiques.

UIL (Italie). Aucune mesure discriminatoire ne peut être appliquée aux travailleurs domestiques.

CTM (Mexique). Toutefois, une femme enceinte ne devrait pas effectuer des tâches domestiques car la charge de travail est souvent lourde. De plus, l'employeur devrait avoir le droit d'être informé de l'état de santé de son employé afin de prévenir des maladies vénériennes au sein de la famille.

UNT (Mexique). Le droit d'être enceinte est l'un des droits sexuels et reproductifs des femmes.

CONATO (Panama). Il faudrait également inclure l'absence de discrimination en général.

APL, FFW, TUCP (Philippines). A inclure dans la convention.

CGTP-IN (Portugal). Cependant, les dispositions relatives à la protection de la vie privée des travailleurs domestiques devraient figurer dans la convention.

UGT-P (Portugal). Il devrait y avoir une section spécifique traitant des droits fondamentaux au travail, comme l'absence de discrimination, dans la convention. Cette disposition pourrait être intégrée à cette question.

FNPR (Fédération de Russie). Puisqu'il s'agit des droits fondamentaux au travail, il faudrait l'inclure dans la convention.

FEDUSA (Afrique du Sud). Cela doit être inscrit dans la convention. Il faudrait prévoir que la législation existante sur les examens médicaux s'applique.

SADSAWU (Afrique du Sud). Le travailleur doit décider d'informer ou non l'employeur des résultats.

Qu. 41 *La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque paiement, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible des paiements dus et des montants versés?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 3. Inde, Japon, Yémen.

Autre: 3. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Panama.

Commentaires

Argentine. Eventuellement un reçu pour le travailleur des sommes reçues incluant le motif, et un reçu pour l'employeur des montants versés.

Brésil. Incluant toutes les déductions possibles.

Chine. Cela assure au travailleur le droit à l'information et l'obtention de preuves et incite les employeurs à payer les salaires complètement et en temps utile.

Colombie. Conformément à la législation pertinente.

République tchèque. Voir la question 63.

El Salvador. Comme tous les autres salariés.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT). Oui.

Guatemala (ONAM). Oui. Les travailleurs devraient également signer un reçu pour les paiements bimensuels ou mensuels.

Inde. Au début de son engagement, le travailleur devrait recevoir des informations sur son salaire et les autres indemnités. Fournir ces informations à chaque paiement serait une lourde charge et irréalisable dans la pratique, surtout si le salaire est versé mensuellement.

Japon. Voir la question 35.

Maurice. Sous forme d'un bulletin de salaire.

Mozambique. Cela permettrait au salarié de suivre l'évolution de son salaire et préviendrait les pratiques abusives.

Pays-Bas. Aux Pays-Bas, l'employeur est obligé d'établir un bulletin de salaire reprenant les détails du salaire total, ses différents éléments, les déductions, le taux du salaire minimum applicable, la période pour laquelle le salaire a été calculé et le nombre d'heures de travail convenu.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les employeurs doivent tenir un registre des salaires et de la durée du travail et doivent présenter ce registre à la demande de l'employé.

Pologne. Il est tout aussi important de garantir la présentation des informations sur les cotisations versées régulièrement à l'assurance maladie et les cotisations sociales.

Qatar. Il faudrait que ce soit un document écrit signé par l'employeur ou un relevé bancaire relatif au versement du montant sur le compte du travailleur ou tout autre élément de preuve.

Roumanie. Les dispositions de la législation du travail s'appliquent aux travailleurs domestiques comme aux autres salariés.

Afrique du Sud. Les dispositions nationales devraient le prévoir.

Sri Lanka. Y compris une preuve de paiement.

Espagne. Dans la mesure où un reçu facile à compléter est mis en place.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 10. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 3. HUP (Croatie), NHO (Norvège), OIE.

Autre: 3. SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

HUP (Croatie). Les travailleurs domestiques ont le droit d'obtenir soit les informations relatives à leur salaire si la réglementation nationale du travail domestique le prévoit, soit l'application des conditions qui régissent le bulletin de salaire au niveau national si de telles conditions existent et sont applicables au travail domestique.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

DPN APINDO (Indonésie). Tout dépend de l'accord entre les parties.

JCC (Jordanie). Afin de garantir les droits des deux parties.

NHO (Norvège). Il faudrait indiquer que les travailleurs domestiques ont le droit d'obtenir soit les informations relatives à leur salaire prescrites par la législation nationale applicable aux travailleurs domestiques, soit, en l'absence de cette législation, l'application des dispositions nationales relatives au bulletin de salaire, si de telles dispositions existent et sont applicables aux travailleurs domestiques.

OIE. Il faudrait indiquer que les travailleurs domestiques ont droit aux informations relatives à leur salaire prescrites par la réglementation nationale ou, en l'absence de ces dernières, aux dispositions nationales relatives au bulletin de salaire, si elles existent et sont applicables aux travailleurs domestiques. Les employeurs n'ont pas de capacités sophistiquées en matière de gestion des salaires et ne vont pas en acquérir pour un seul employé. La norme devrait demander aux gouvernements de proposer des ressources et une aide aux ménages afin qu'ils puissent respecter les prescriptions en matière de bulletin de salaire, par exemple en mettant en ligne des outils permettant d'établir des bulletins de salaire (et de faire les calculs à la place des ménages) et des documents ou bulletins de salaire type.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. CFTUI (Inde), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

CTA (Argentine). Pour permettre aux travailleurs de vérifier que leurs droits sont respectés ou pour demander de l'aide, en cas de nécessité.

BAK (Autriche). Mensuellement (ou au moins annuellement). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

CGT (Colombie). Comme pour tous les autres salariés.

CMTC (Costa Rica). Les travailleurs devraient également signer un reçu.

COSYGA, JOC (Gabon). Afin d'éviter tout désaccord et de permettre un meilleur suivi par les autorités de la sécurité sociale.

UNSTRAGUA (Guatemala). Car il s'agit de preuves qui permettent au travailleur de réclamer les sommes dues ou de prouver l'existence de la relation de travail, souvent niée par les employeurs.

CGT (Honduras). Pour permettre au travailleur de déposer plainte, le cas échéant.

CFTUI (Inde). Il vaudrait mieux un bilan annuel, signé par l'employeur.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). A titre de preuves en cas de litige.

UIL (Italie). Il devrait y avoir un livre de paie, comme pour tous les autres travailleurs.

CTM (Mexique). Cela devrait figurer dans la convention.

UNT (Mexique). Il faudrait inclure la date et le nombre d'heures travaillées.

FNPR (Fédération de Russie). Les conditions de paiement et la forme du salaire devraient figurer dans le contrat de travail.

CCOO (Espagne). Tous les travailleurs domestiques devraient recevoir un bulletin de salaire reprenant les informations relatives à l'employeur et au travailleur, les paiements dus et les montants versés.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). S'il en a été décidé ainsi entre les parties.

Qu. 42 *La recommandation devrait-elle prévoir que la législation nationale relative à la protection des salaires, notamment en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur, s'applique aux travailleurs domestiques?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 59. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 7. Chine, Inde, Indonésie, Japon, République de Corée, Mexique, Pays-Bas.

Autre: 4. Autriche, Brésil, Guatemala, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Argentine. La résiliation du contrat qui n'est pas motivée par une faute de l'employeur devrait faire l'objet d'une indemnisation.

Autriche. En Autriche, le décès de l'employeur ne met pas fin à la relation d'emploi, à quelques exceptions près. En cas d'insolvabilité de l'employeur, les travailleurs domestiques ont les droits qui découlent de la relation de travail, comme tous les autres salariés.

Etat plurinational de Bolivie. Il faudrait préciser la personne responsable et la personne qui a droit à un paiement en cas de décès.

Brésil. Au Brésil, une personne physique ne peut pas faire faillite. Toutefois, la législation brésilienne prévoit que l'interdiction de saisir la propriété privée d'une famille ne s'applique pas lorsqu'il y a des salaires dus à un travailleur domestique.

Chine. Les Membres peuvent traiter de ces questions dans leur propre cadre juridique par les voies légales nationales.

République tchèque. Voir la question 63.

Egypte. Sauf dans le cas du décès de l'employeur, lorsque le travailleur domestique continue de travailler pour le reste de la famille. Dans ce cas, le contrat peut être renouvelé.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT). Oui. Comme pour tous les travailleurs.

Guatemala (ONAM). Oui. La personne qui doit payer au travailleur les montants dus en cas de décès de l'employeur et la personne à qui ces montants doivent être versés en cas de décès du travailleur devraient être précisés par écrit. C'est pour cette raison qu'il est essentiel d'inclure les informations relatives à la sécurité sociale et les informations personnelles et familiales du travailleur sur le contrat de travail.

Guinée. Les travailleurs domestiques devraient être inclus dans le groupe des créanciers privilégiés.

Inde. Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres, en tenant compte de la législation et des pratiques nationales.

Indonésie. Le terme d'insolvabilité s'applique aux activités des personnes juridiques.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Il n'est pas possible de percevoir des paiements des employeurs individuels qui ne sont pas des entreprises afin d'effectuer des paiements par subrogation.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les employeurs domestiques ont droit à la même protection en matière de salaire que les autres salariés.

Nicaragua. Cela pourrait être réglé par un registre d'emploi et un document reprenant les montants dus et les paiements effectués.

Norvège. La recommandation devrait autoriser certaines limites à l'application de ce genre de règles: par exemple, en Norvège, l'Assurance nationale couvre la protection des salaires en cas d'insolvabilité de l'employeur, mais la couverture ne s'applique qu'aux emplois dont le salaire dépasse un certain seuil.

Panama. Les travailleurs domestiques doivent avoir les mêmes avantages que les autres travailleurs.

Pologne. Il faudrait procéder aux ajustements requis par la nature du travail.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 10. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 1. KEF (République de Corée).

Autre: 4. HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Il faut plus d'informations sur cette question complexe.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). Afin de préserver les droits des travailleurs.

NHO (Norvège), OIE. Il est nécessaire d'avoir plus d'informations pour savoir dans quelle mesure il s'agit d'une préoccupation à prendre en compte. Des domaines complexes de la législation nationale sont impliqués, ce qui peut rendre l'application d'une norme impossible. Les droits et les capacités sont différents selon qu'il s'agit de faillites personnelles ou d'entreprises insolvables.

OIE. Sur le sujet du décès de l'employeur, il convient de mieux comprendre les lois. Les dernières volontés du défunt vont s'appliquer à l'ensemble de son patrimoine, et les paiements seront suspendus, ce qui semble préclure cette approche de la question. La convention n° 173 est en mesure de remédier aux préoccupations dans ce domaine.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Commentaires

BAK (Autriche). Etant donné la dépendance personnelle particulière que comporte le travail domestique, la protection du salaire en cas de décès de l'employeur devrait être réglée de façon contraignante par la convention.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Pour les deux parties, il faudrait préciser qui est responsable des paiements et qui a droit à être payé en cas de décès.

FENATRAD (Brésil). La protection des salaires et des droits à la sécurité sociale devrait être prioritaire sur tous les autres droits.

CMTC (Costa Rica). Car ils ne devraient pas faire l'objet de discrimination vis-à-vis des autres travailleurs.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Ils devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs dans ce domaine. En cas de décès du travailleur, le travailleur domestique pourrait, au moyen d'un écrit sous seing privé, désigner les bénéficiaires des indemnités de décès et des autres paiements et avantages prévus par la loi. Une copie de ce document pourrait être envoyée à l'employeur et aux services du ministère du Travail chargés de contrôler les conditions de travail dans ce secteur.

CGT (Honduras). Car beaucoup de travailleurs perdent leurs droits en raison de l'insolvabilité de leur employeur.

CTM (Mexique). Cela ne devrait pas être inclus dans la convention.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Conformément aux dispositions de la convention n° 173 de l'OIT. Il faudrait prévoir que les Membres doivent prendre des mesures visant à simplifier et faciliter le processus de réclamation des salaires et autres indemnités.

FEDUSA (Afrique du Sud). Toutefois, un excès de réglementation pourrait décourager les employeurs d'engager des travailleurs domestiques. Il serait plutôt recommandé d'établir une assurance de groupe à laquelle l'employeur et le salarié contribueraient chacun pour moitié en cas d'insolvabilité ou de décès. Les organisations de travailleurs devraient également avoir une caisse de retraite et un fonds de prévoyance décès.

Qu. 43 *La recommandation devrait-elle prévoir que, compte tenu des conditions nationales, le logement, lorsqu'il est fourni par l'employeur, devrait:*

- a) *disposer d'une pièce séparée, privée, équipée d'une serrure et d'une clé qui sera remise au travailleur domestique et que cette pièce soit convenablement meublée et aérée;*
- b) *donner accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;*
- c) *être suffisamment éclairé et, s'il y a lieu, disposer d'un chauffage et d'une climatisation en fonction des conditions du ménage?*

a) *disposer d'une pièce séparée, privée, équipée d'une serrure et d'une clé qui sera remise au travailleur domestique et que cette pièce soit convenablement meublée et aérée*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Colombie, Japon, Pays-Bas, Suède.

Autre: 7. Autriche, Chine, Inde, Maroc, Nouvelle-Zélande, Norvège, Suisse.

Commentaires

Autriche. Il devrait également être possible de fournir un lit au lieu d'une pièce séparée, qui respecte les exigences mentionnées.

Belgique (SPF). Les conditions de logement devraient correspondre aux normes habituelles dans le pays.

Brésil. Voir la question 13 f).

Chine. Cela pourrait être le cas lorsque l'employeur est en mesure d'offrir une chambre séparée, mais il est recommandé que ce point soit décidé par les parties en fonction des cultures et des traditions.

Colombie. Il est important de garantir les conditions d'une bonne qualité de vie et de leur assurer un logement confortable doté des commodités de base.

Equateur. En fonction des possibilités du ménage.

El Salvador. Cela fait partie des conditions de vie décentes.

Guatemala (ONAM). Cette disposition devrait figurer dans la convention.

Guinée. En fonction des moyens économiques de l'employeur.

Inde. Un logement décent devrait être garanti, à la mesure du niveau de vie de l'employeur.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Ces dispositions sont plus précises que celles qui figurent dans la législation de la République de Corée, mais elles sont considérées comme socialement acceptables.

Mexique. De préférence.

Maroc. Le logement doit être approprié.

Mozambique. Tout dépend de la situation de l'employeur. Il est essentiel que le droit à la sécurité et à la santé au travail soit respecté.

Pays-Bas. Les parties doivent se mettre d'accord sur ce point.

Nouvelle-Zélande. Ces conditions ne sont pas précisément inscrites dans la législation de la Nouvelle-Zélande.

Nicaragua. La vie privée est un droit, quelle que soit la situation économique.

Norvège. Ces dispositions sont très détaillées, mais les circonstances particulières du travail logé méritent une attention spéciale et probablement aussi une réglementation.

Oman. Le contrat peut prévoir une chambre séparée ou une pièce commune.

Pérou. Pour surmonter l'absence de vie privée et les conditions de vie précaires auxquelles sont confrontés les travailleurs domestiques.

Slovénie. En raison des circonstances du travail, la probabilité de harcèlement sexuel ou moral est plus importante lorsque le travailleur réside avec l'employeur. Un logement approprié est donc nécessaire.

Afrique du Sud. Toutefois, le mot «séparé» devrait être supprimé car il implique qu'il pourrait s'agir d'un autre bâtiment. La recommandation pourrait prévoir aussi que la taille de la pièce et les installations sanitaires soient conformes à la législation et aux pratiques nationales.

Espagne. Ces exigences devraient figurer à titre de directives car les conditions réelles dépendent de la situation des ménages.

Suède. Ces prescriptions sont trop détaillées. Une disposition plus générale sur les normes de logement décent serait probablement plus appropriée.

Suisse. Les cantons sont responsables de ce genre de questions dans les contrats cantonaux types pour les emplois domestiques.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), UPS (Suisse).

Non: 3. HUP (Croatie), CONEP (Panama), OIE.

Autre: 3. SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Dans la mesure du possible.

HUP (Croatie). Ce niveau de détail n'est pas nécessaire. Il suffit de fournir un logement sûr et décent, respectant la vie privée du travailleur. Ce sont les gouvernements nationaux qui doivent traduire cela dans la pratique.

ESEE (Grèce). Si c'est faisable.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

DPN APINDO (Indonésie). En fonction des conditions socio-économiques du ménage.

JCC (Jordanie). Afin de préserver la vie privée du travailleur, mais sans serrure et sans clé puisque la pièce fait partie de la maison.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 19.

OIE. Il ne faudrait pas ajouter plus de détails à la question 19 sans un accord formel sur la formulation.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), NTUF (Sri Lanka), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie),

LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. GEFONT (Népal).

Autre: 2. CFTUI (Inde), CROC (Mexique).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). On pourrait inclure dans le contrat de travail une disposition autorisant le travailleur à voir le logement avant de signer le contrat. Comme c'est difficile pour le travailleur venant de l'étranger, le contrat de travail devrait préciser ces éléments. On pourrait donc instaurer soit le droit de voir le logement (si c'est au Cambodge), soit une garantie sur le standing du logement (une déclaration décrivant et certifiant tous les éléments pertinents du logement). Il faudrait également prévoir que le logement est un droit pour le travailleur et que ce dernier ne doit pas le payer.

CUT (Chili). C'est précisé par la loi, mais pas respecté.

CMTC (Costa Rica). Des normes minimales en matière de vie privée, de propreté et de confort devraient être prises en compte; sinon tout le monde ne pourrait pas engager d'employé domestique.

CFDT (France). Il faudrait une chambre individuelle.

UNSTRAGUA (Guatemala). On pourrait demander à l'inspection du travail de les certifier.

CGT (Honduras). Pour la vie privée du travailleur et pour éviter les abus des employeurs.

CFTUI (Inde). Cela pourrait s'avérer difficile à appliquer dans les pays en développement ou les pays sous-développés.

UIL (Italie). Ces éléments devraient faire l'objet d'un accord entre les parties.

CROC (Mexique). Il suffit d'avoir une pièce meublée avec une serrure et une clé.

CTM (Mexique). Les meubles dépendent des possibilités du ménage et ne devraient pas être luxueux.

GEFONT (Népal). Cela n'est pas nécessaire car c'est trop détaillé.

FNV (Pays-Bas). Il doit y avoir suffisamment de lumière du jour.

NTUF (Sri Lanka). Toutefois, il n'est pas possible d'avoir une pièce séparée pour chaque employé dans une maison qui emploie trois ou quatre travailleurs.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Une pièce privée, fermée à clé, représente plus de protection pour les travailleurs domestiques qui sont particulièrement vulnérables aux abus physiques et sexuels des membres de la famille de l'employeur ou de ses associés. Les travailleurs devraient avoir accès à des communications privées, y compris des conversations téléphoniques et du courrier privés. Les employeurs devraient respecter la culture et la religion du travailleur par rapport à ce que souhaite avoir le travailleur dans sa chambre privée. Le travailleur devrait avoir un endroit pour ranger ses affaires dans la douche et être en mesure d'utiliser les espaces communs, la cuisine et les appareils domestiques, l'évier et avoir de la place dans le réfrigérateur et dans le placard pour garder de la nourriture.

PIT-CNT (Uruguay). Avec une clé seulement, propriété du travailleur.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Mais la situation réelle devrait être prise en compte.

b) donner accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de

Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, États-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Colombie, Japon, Pays-Bas, Suède.

Autre: 3. Inde, Nouvelle-Zélande, Norvège.

Commentaires

Belgique (SPF). Voir la question 43 a).

Brésil. Pour éviter un traitement discriminatoire portant atteinte à la dignité humaine.

Colombie. Pas nécessairement; l'important est d'avoir accès aux installations sanitaires. Conformément au principe de l'égalité, il est important de ne pas fixer des conditions qui ne pourraient pas être respectées pour les autres travailleurs. Des exigences trop élevées auraient probablement des retombées socio-économiques négatives dans le pays.

Guatemala (UMT). Les installations sanitaires devraient être correctement entretenues.

Inde. Voir la question 43 a).

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 43 a).

Mozambique. Les conditions d'hygiène garantissent que la santé du travailleur ne sera pas mise en péril.

Pays-Bas. Voir la question 43 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 43 a).

Norvège. Voir la question 43 a).

Espagne. Voir la question 43 a).

Suède. Voir la question 43 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 11. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 2. HUP (Croatie), OIE.

Autre: 2. SEV (Grèce), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 43 a).

SEV (Grèce). Voir la question 11.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 19.

OIE. Voir la question 43 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. FPU (Ukraine).

Autre: 1. CGT (Honduras).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 43 a).

CMTC (Costa Rica). Le minimum qui devrait être garanti à tout être humain.

CFDT (France). Les installations sanitaires ne devraient pas être partagées avec l'employeur.

UNSITRAGUA (Guatemala). Comme pour tous les travailleurs des secteurs productifs.

UIL (Italie). Voir la question 43 a).

CTM (Mexique). Cela devrait être obligatoire.

CCOO (Espagne). Oui, les travailleurs domestiques devraient avoir droit à des installations sanitaires privées contiguës à leur chambre.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 43 a).

PIT-CNT (Uruguay). Particulièrement, lorsque c'est possible, une salle de bains privée convenable.

- c) être suffisamment éclairé et, s'il y a lieu, disposer d'un chauffage et d'une climatisation en fonction des conditions du ménage?

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 6. Brésil, Indonésie, Japon, Pays-Bas, Afrique du Sud, Suède.

Autre: 4. Colombie, Inde, Nouvelle-Zélande, Norvège.

Commentaires

Belgique (SPF). Voir la question 43 a).

Brésil. Cela ne devrait pas être inclus car, au Brésil, la majorité des habitations n'ont ni chauffage ni, parfois, l'air conditionné.

Colombie. Les exigences relatives au logement devraient respecter les normes de sécurité et les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

El Salvador. En fonction des conditions du ménage.

Guinée. Et éclairé.

Inde. Voir la question 43 a).

Indonésie. Oui pour l'éclairage. Sinon, il faudrait que cela soit conforme à la situation de l'employeur.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 43 a).

Mozambique. Si l'air conditionné n'est pas possible, il faudrait qu'une ventilation soit assurée.

Pays-Bas. Voir la question 43 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 43 a).

Norvège. Voir la question 43 a).

Afrique du Sud. Cette réglementation va trop loin.

Suède. Voir la question 43 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), UPS (Suisse).

Non: 3. HUP (Croatie), CONEP (Panama), OIE.

Autre: 3. SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Dans la mesure du possible et conformément à la législation et la pratique nationales.

HUP (Croatie). Voir la question 43 a).

SEV (Grèce). Voir la question 11.

DPN APINDO (Indonésie). Voir la question 43 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 19.

UPS (Suisse). Ce sera difficile à appliquer dans la pratique.

OIE. Voir la question 43 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CROC (Mexique), CTM (Mexique).

Autre: 1. CFTUI (Inde).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

FENATRAD (Brésil). Il est également essentiel d'adopter des politiques publiques visant à garantir un logement aux travailleurs domestiques et à leur famille. Les logements devraient également inclure des crèches et des espaces pour les intérêts personnels et les loisirs.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Voir la question 43 a).

CUT (Chili). Ce sont des conditions de vie minimales.

CMTC (Costa Rica). Voir la question 43 b).

UNSTRAGUA (Guatemala). Pour reconnaître la dignité des travailleurs domestiques en tant qu'êtres humains.

CGT (Honduras). Qui ne coûte rien au travailleur.

CFTUI (Inde). Cela devrait dépendre de la situation économique de l'employeur.

UIL (Italie). Voir la question 43 b).

MTUC (Malaisie). L'air conditionné et le chauffage pour les travailleurs ne devraient pas être différents de ceux des employeurs.

CROC (Mexique). Cela ne s'applique qu'à quelques habitations.

CTM (Mexique). Le chauffage et l'air conditionné ne sont pas accessibles à tous les employeurs.

NTUC (Népal). Cela devrait être déterminé en fonction des installations disponibles pour le ménage.

FEDUSA (Afrique du Sud). L'éclairage et l'électricité sont importants. En Afrique du Sud, les travailleurs utilisent encore parfois des bougies, du gaz ou des réchauds à paraffine, ce qui est extrêmement dangereux.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 43 a).

Qu. 44 *La recommandation devrait-elle prévoir qu'aucune retenue ne devrait être opérée sur la rémunération du travailleur domestique lorsque le logement est fourni par l'employeur?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 39. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique (SPF), Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Costa Rica, Croatie, Cuba, République tchèque, Equateur, El Salvador, Grèce, Guinée, Italie, Lettonie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Pologne, Qatar, Roumanie, Serbie, Sri Lanka, Suriname, Thaïlande, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 25. Canada, Chine, Chypre, Egypte, Finlande, France, Indonésie, Japon, République de Corée, Liban, Lituanie, Pays-Bas, Norvège, Oman, Panama, Arabie saoudite, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis.

Autre: 7. Belgique (CNT), Colombie, Guatemala, Inde, Maroc, Nouvelle-Zélande, Portugal.

Commentaires

Albanie. Cela devrait faire partie de l'accord entre les parties.

Australie. Sauf si la déduction a été autorisée au préalable par le travailleur. Le logement devrait représenter une partie du salaire du travailleur mais ne devrait pas être un coût, notamment lorsque le fait de vivre sur le lieu de travail est une condition pour l'emploi.

Belgique (CNT). Voir la question 17.

Belgique (SPF). Oui, à l'exception d'une déduction fixée à l'avance et limitée au logement.

Brésil. Voir la question 13 f).

Canada. Voir la question 17.

Chine. Il ne faut certes pas encourager les employeurs à déduire le coût du logement de la rémunération, toutefois un employeur qui n'est pas supposé fournir un logement, mais qu'il l'a fait malgré tout, peut déduire un montant raisonnable, après accord du travailleur.

Colombie. Sauf s'il a été décidé que le logement fait partie de la rémunération. L'employeur n'est pas autorisé à déduire quoi que ce soit du salaire ou des avantages sociaux du travailleur sans son consentement écrit ou sans décision judiciaire.

Costa Rica. Le logement devrait être considéré comme un paiement en nature.

Chypre. Le salaire net des travailleurs domestiques est calculé en déduisant le logement du salaire général, étant donné qu'à Chypre l'employeur fournit un logement dans la plupart des cas.

Egypte. Cela devrait faire partie de l'accord contractuel écrit entre les parties.

El Salvador. Pour éviter les abus et les retenues arbitraires.

Finlande. Si l'instrument est une convention, une partie de la rémunération du travailleur pourrait être payée par le logement en tant qu'avantage. Si une partie de la rémunération est payée par un logement gratuit, l'employeur pourrait déduire une partie du salaire en vertu des principes définis dans l'instrument.

France. Mais il faudrait prévoir le montant maximum déductible pour le logement fourni.

Grèce. Cela devrait faire partie du contrat de travail. Pour le calcul de l'assiette des cotisations sociales, les avantages en nature doivent également être pris en compte.

Guatemala (DPS). Le pourcentage de la rémunération qui est à déduire pour la nourriture et le logement devrait être fixé.

Guatemala (UMT). Cela devrait figurer dans le contrat de travail.

Guatemala (ONAM). S'il en est ainsi décidé, la convention devrait fixer la part de la rémunération que représentent le logement, la nourriture et d'autres services essentiels.

Guinée. Le logement devrait être gratuit pour le travailleur.

Inde. Les salaires et les autres éléments comme le logement et la nourriture devraient être décidés entre l'employeur et le travailleur.

Indonésie. Le logement peut être compté comme un élément du salaire.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. La déduction relative à toute déduction de la rémunération devrait revenir aux parties concernées.

Liban. Le logement fait partie des paiements en nature comptabilisés dans la rémunération.

Lituanie. Cela doit faire l'objet d'un accord (d'une négociation).

Maroc. Si le logement fait partie des avantages en nature, il est considéré comme une composante du salaire.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, il est possible de déduire le logement jusqu'à un certain plafond, avec le consentement écrit de l'employé.

Nicaragua. Cela devrait faire partie des obligations de l'employeur.

Norvège. Voir la question 17.

Oman. Cela dépend de l'accord entre les parties.

Pérou. C'est à inclure dans le contrat de travail.

Portugal. La disposition autorisant le paiement en nature devrait être incluse dans la convention (voir la question 17).

Roumanie. En vertu de la section 161, paragraphe 3, du Code du travail, le paiement en nature d'une partie du salaire n'est possible que s'il est explicitement prévu dans la convention collective applicable ou dans le contrat de travail. La section 164, paragraphe 1, prévoit quant à elle qu'on ne peut effectuer aucune déduction sur le salaire sauf dans les cas et les conditions prévus par la loi.

Arabie saoudite. C'est à déterminer dans le contrat. Si la fourniture du logement est prévue dans le contrat de travail comme étant un des droits du travailleur, il ne devrait y avoir aucune déduction. Cependant, le contrat peut prévoir une forme ou une autre de compensation pour le logement.

Slovénie. La législation slovène prévoit que les modes de rémunération autres que le paiement en espèces, s'ils sont inscrits dans la convention collective, font partie de la rémunération.

Afrique du Sud. En Afrique du Sud, une déduction de 10 pour cent est autorisée à condition que les exigences minimales en matière de logement soient respectées, ce qui incite les employeurs à respecter ces exigences.

Espagne. Cela devrait faire l'objet d'un accord entre les parties. Il faudrait fixer des limites pour prévenir les abus.

Suède. Cela devrait faire l'objet d'un accord entre les parties contractantes.

Suisse. En Suisse, le logement et la nourriture fournis par l'employeur sont des prestations en nature qui sont soumises à cotisations auprès des assurances sociales. Une somme doit donc être déduite du montant à verser au travailleur.

Tunisie. Le salaire devrait tenir compte des rémunérations en nature.

Emirats arabes unis. Cela dépend des termes du contrat. Il peut y avoir une déduction si le contrat prévoit une indemnité de logement, mais pas s'il prévoit un logement.

Etats-Unis. Voir la question 17.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 3. CNI (Brésil), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama).

Non: 11. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 2. JCC (Jordanie), EFC (Sri Lanka).

Commentaires

CNI (Brésil). Dans la mesure du possible et conformément à la législation et aux pratiques nationales.

ANDI (Colombie). Il n'y a pas de preuve pour réguler le type de logement ou la valeur qui lui est assignée par l'employeur.

EK, KT, VTML (Finlande). Le loyer ou la rémunération liée au logement devrait faire l'objet d'un accord entre les parties.

ESEE (Grèce). Tout dépend de l'accord qui a été négocié.

JCC (Jordanie). S'il en a été décidé ainsi par les parties.

KEF (République de Corée). Les questions relatives au logement devraient être réglées par les Etats Membres ou entre les parties.

NHO (Norvège). Voir la question 17.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 19.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

OIE. Voir la question 17. La fourniture d'un logement par l'employeur est un aspect essentiel du travail domestique dans la plupart des cas, et c'est la situation que préfère l'employeur. Cette disposition remettrait en question des modèles de travail domestique traditionnels et largement répandus. Une somme est également déduite de la rémunération des autres employés qui reçoivent un logement et de la nourriture, et il s'agit d'une pratique généralement acceptée et légitime. Le texte proposé serait un encouragement à l'emploi informel dans les foyers et n'améliorerait pas la qualité de la nourriture ni du logement fourni gratuitement par les employeurs.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 118. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 3. CTM (Mexique), CAUS (Nicaragua), FPU (Ukraine).

Autre: 2. COSYGA (Gabon), JOC (Gabon).

Commentaires

CTA (Argentine). Voir la question 13 c).

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

CUT (Colombie). Le logement ne fait pas partie du salaire.

CMTC (Costa Rica). Car loger dans l'habitation de l'employeur est une des exigences de l'emploi.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 17.

CFDT (France). Voir la question 17.

COSYGA, JOC (Gabon). Tout dépend du salaire du travailleur et des conditions fixées dans le contrat de travail.

GSEE (Grèce). Il faudrait appliquer le même principe pour la nourriture. Voir la question 17.

UNSTRAGUA (Guatemala). La nourriture et le logement font partie des droits des travailleurs et ne peuvent pas être comptés comme un paiement en nature.

UIL (Italie). En Italie, le fait que le travailleur vive dans l'habitation de son employeur est une des caractéristiques du contrat de travail et ne doit pas avoir d'incidence sur le droit du travailleur à être payé conformément à la convention collective nationale.

UNT (Mexique). Le contrat de travail devrait prévoir que le logement est un avantage en nature à fournir par l'employeur.

NTUC (Népal). Il faudrait le spécifier dans le contrat de travail.

APL, FFW, TUCP (Philippines). A inclure dans la convention. La recommandation devrait contenir des normes minimales pour le logement fourni par l'employeur.

FEDUSA (Afrique du Sud). De plus, les travailleurs domestiques ne devraient pas être obligés de contribuer au loyer, à l'électricité, à l'eau ou aux dépenses du ménage.

PIT-CNT (Uruguay). Et aucune autre déduction ne devrait être autorisée quelles que soient les circonstances.

Qu. 45 *La recommandation devrait-elle prévoir que les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires, devraient être calculées et enregistrées correctement par l'employeur et le relevé communiqué au travailleur domestique?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 53. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Inde, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 10. Indonésie, Japon, Malaisie, Maroc, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Tunisie, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 8. Colombie, Grèce, Guatemala, Guinée, Nouvelle-Zélande, Norvège, Espagne, Suisse.

Commentaires

Argentine. Les deux parties devraient tenir un registre des heures travaillées et y reporter les absences.

Etat plurinational de Bolivie. Les deux parties devraient tenir un registre des heures travaillées. Cela devrait également dépendre de ce qui a été décidé par les parties.

Chine. Cela aide à limiter les heures supplémentaires et à calculer le paiement des heures supplémentaires.

Colombie. Les dispositions applicables aux autres types d'emploi s'appliquent.

Croatie. Il faudrait toutefois l'inclure dans la convention.

République tchèque. Un accord entre l'employeur et le travailleur pourrait être envisagé pour que le travailleur tienne un registre de ces informations.

Grèce. Lors de la signature du contrat, le travailleur doit être informé de la durée du travail.

Guatemala (DPS). Le travail domestique ne s'effectue pas selon un horaire continu, si bien qu'il est difficile de calculer le nombre d'heures travaillées et les heures supplémentaires.

Guatemala (UMT). Toutes les heures au-delà de la durée normale du travail devraient être payées comme des heures supplémentaires.

Guatemala (ONAM). Les heures de travail normales et les heures supplémentaires devraient être rémunérées en fonction du salaire minimum.

Inde. Dans la mesure du possible et si c'est faisable.

Indonésie. La durée du travail et les heures supplémentaires feront l'objet d'une réglementation spécifique.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. C'est nécessaire pour éviter les litiges sur les salaires.

Maurice. Les travailleurs devraient recevoir une fiche de paie détaillée lors du paiement des salaires.

Monténégro. Voir la question 37.

Maroc. La durée du travail doit être conforme à la législation du travail.

Mozambique. Pour éviter les pratiques abusives.

Népal. C'est cependant difficile à mettre en œuvre dans la pratique.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 41.

Nicaragua. Cela devrait figurer dans le registre d'emploi. Un contrôle devrait être établi au début et à la fin de la journée de travail, même dans les cas où le travailleur vit dans la maison de son employeur. Ce contrôle facilitera le calcul des heures supplémentaires.

Norvège. Cela représenterait beaucoup de travail pour l'employeur, mais pourrait avoir un effet positif si c'est appliqué, et cela peut être envisagé si des dispositions relatives à l'inspection du travail sont incluses dans la convention. Voir la question 32.

Oman. Voir la question 44.

Pérou. Cela doit figurer dans le contrat de travail.

Pologne. Il faut toutefois trouver des solutions pratiques souples et adaptées à la nature du travail et à la taille du ménage afin de ne pas imposer une charge administrative trop lourde à l'employeur.

Portugal. Cette disposition pourrait toutefois s'avérer difficile à appliquer dans la pratique.

Roumanie. En vertu de la législation nationale, le droit du travail relatif à la durée du travail, aux heures supplémentaires, au travail de nuit, aux pauses, au repos journalier, aux jours fériés, aux congés s'applique aux travailleurs domestiques comme à tous les autres travailleurs.

Arabie saoudite. Cette procédure n'est pas possible. On peut trouver un accord général sur les heures supplémentaires par jour, semaine, ou de la façon appropriée, sans calculer précisément la durée du travail effectué en heures supplémentaires.

Afrique du Sud. Cela facilitera l'application de la réglementation et permettra de fournir un calcul détaillé.

Espagne. Une disposition de ce type pourrait être mise en place en l'absence d'accord entre les parties. Cependant, le calcul des heures supplémentaires devrait d'abord faire l'objet d'un accord entre les parties au cas par cas.

Suisse. Ce sujet est réglementé par les dispositions de la législation suisse relatives au contrat de travail et aux contrats d'emploi types des cantons.

Yémen. Le contrat de travail déterminera la durée complète du travail, et il n'y aura aucune heure supplémentaire.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 5. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 3. ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). La décision devrait revenir aux Etats Membres.

ANDI (Colombie). Il ne faudrait pas inclure de dispositions spécifiques sur la durée du travail, car ce n'est ni praticable ni approprié pour le travail domestique.

ESEE (Grèce). Si cela est faisable compte tenu des particularités du travail domestique.

DPN APINDO (Indonésie). Etant donné que l'activité est adaptée aux besoins du ménage.

JCC (Jordanie). En fonction de l'accord entre les parties.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). On ne voit pas très bien comment cela peut s'appliquer dans la pratique.

OIE. Voir la question 20.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA

(Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 1. JTUC-RENGO (Japon).

Commentaires

CTA (Argentine). Il est probable que cela faciliterait la limitation de la durée journalière du travail. Etant donné la spécificité de leur travail, les travailleurs domestiques – surtout ceux qui vivent dans le foyer – ont une durée de travail excessive.

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Les deux parties devraient tenir des registres. Cela devrait également dépendre de l'accord conclu entre les parties.

FENATRAD (Brésil). La réglementation relative à la durée du travail applicable à tous les travailleurs devrait aussi s'appliquer aux travailleurs domestiques afin de pouvoir calculer les heures supplémentaires.

CGT (Colombie). Cependant, le travailleur devrait être en mesure de prouver le nombre d'heures effectuées.

CMTC (Costa Rica). Il faudrait établir un registre signé par les deux parties tous les jours ou toutes les semaines.

UIL (Italie). Les heures supplémentaires devraient être calculées et payées en tant qu'heures supplémentaires, comme le prévoient de nombreuses conventions collectives nationales (par exemple en Italie).

CIAWU (Malawi). Par écrit, à titre de référence et de preuve.

CTM (Mexique). Ce n'est pas pertinent.

UNT (Mexique). Selon l'accord entre les parties.

LO (Norvège). Cela est nécessaire, par exemple pour garantir la santé et la sécurité au travail.

CUT-A (Paraguay). Cette disposition devrait figurer dans la convention.

PIT-CNT (Uruguay). La durée du travail devrait être inscrite sur le reçu. Le calcul devrait être effectué conjointement par les deux parties au moyen d'une méthode conviviale.

Qu. 46 *La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques devraient avoir droit à des pauses pour les repas de la même durée que celle des autres salariés pendant la journée de travail?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 6. Egypte, Japon, République de Corée, Malaisie, Arabie saoudite, Emirats arabes unis.

Autre: 5. Brésil, Nouvelle-Zélande, Panama, Suisse, Thaïlande.

Commentaires

Argentine. Les pauses devraient être fixées dans le contrat de travail, et la prolongation de leur durée devrait faire l'objet d'un accord entre les parties.

Brésil. Il est normal d'avoir une pause pour les repas durant la journée de travail, mais le repos entre deux journées de travail est essentiel.

République tchèque. Mais cette disposition devrait couvrir tous les employés.

Egypte. Le temps pour les repas est une nécessité, mais il ne faudrait pas comparer les travailleurs domestiques aux autres salariés, en raison de la nature différente de leur travail.

El Salvador. En tenant compte des conditions spécifiques du travail domestique.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Ce n'est pas nécessaire. Les pauses pour les repas sont incluses dans les heures de repos.

Lituanie. Mais le travail effectué devrait être pris en compte.

Mozambique. Les pauses pour les repas devraient être considérées comme des heures de travail.

Nouvelle-Zélande. La loi accorde à tous les employés de Nouvelle-Zélande le droit à des repos et des pauses pour les repas.

Panama. Les travailleurs domestiques devraient bénéficier des mêmes pauses que les autres salariés. Toutefois, étant donné leurs conditions de travail particulières, leur contrat de travail devrait contenir des clauses autorisant une certaine souplesse en matière de périodes de repos et de pauses pour les repas.

Pérou. Cependant, cela devrait figurer dans la convention et être fixé par le contrat de travail. La durée des pauses pour les repas devrait être de 45 minutes à une heure et ne devrait pas compter dans les heures de travail.

Pologne. A condition que la durée du travail le justifie.

Portugal. A condition que la nature du travail domestique soit prise en compte. Garantir aux travailleurs domestiques les mêmes conditions de travail qu'aux autres travailleurs pourrait s'avérer contre-productif. Au Portugal, par exemple, les travailleurs logés chez l'employeur ont droit à des pauses quotidiennes pour les repas, dans la mesure où ce n'est pas en conflit avec les tâches d'assistance à la famille.

Qatar. Ces périodes sont généralement plus longues pour les travailleurs domestiques que pour les autres travailleurs, car elles comprennent par exemple les pauses pour les repas, pour les prières et pour dormir.

Arabie saoudite. La nature du travail domestique ne l'exige pas étant donné que ce travail est souvent intermittent par nature, et n'empêche pas le travailleur d'avoir suffisamment de temps pour les repas.

Espagne. Afin de garantir que les travailleurs domestiques bénéficient réellement de ce droit.

Suisse. Voir la question 45.

Thaïlande. Il faudrait donner des directives sur la durée appropriée pour les pauses repas des travailleurs s'occupant d'enfants ou de personnes âgées.

Tunisie. A condition que le travailleur travaille à temps plein. Les pauses des travailleurs à temps partiel devraient être calculées *pro rata temporis*.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 5. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège).

Non: 11. CNI (Brésil), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 1. UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). La décision devrait revenir à chaque Etat Membre.

HUP (Croatie). La durée des pauses varie, comme la possibilité de déplacer les horaires de pause prévus, ainsi que la rémunération ou non des pauses pour les repas. Il n'existe pas de norme unique comme la question le présuppose.

EK, KT, VTML (Finlande). Pour le travail domestique, les arrangements en matière de temps de travail et de loisir ne sont pas les mêmes que pour les autres formes d'emploi.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

ESEE (Grèce). A condition que la nature du travail le permette.

DPN APINDO (Indonésie). Il faut l'adapter à la situation du ménage.

JCC (Jordanie). Les travailleurs domestiques devraient avoir suffisamment de temps pour les repas, à condition que ces pauses n'aient pas d'incidence sur les affaires familiales.

NHO (Norvège). Dans la mesure où cela peut être une pause rémunérée pour les repas, combinée avec les soins aux enfants (par exemple manger avec eux).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). Il faudrait accorder du temps pour manger tranquillement (ce qui peut poser des problèmes avec les enfants).

OIE. La durée des pauses, pas plus que leur rémunération ou absence de rémunération, ainsi que la possibilité de déplacer les pauses repas pour les autres salariés ne sont pas homogènes. De plus, il faut prendre en compte les circonstances spécifiques aux travailleurs domestiques, et notamment le fait qu'ils préparent souvent les repas, les partagent avec la famille, ou mangent après les enfants, et il n'est pas aussi facile de faire la différence entre travail et repos au cours de la journée que pour les congés hebdomadaires

ou annuels. Cela peut être réglé sans établir d'égalité avec les autres travailleurs. On pourrait discuter sur le texte suivant: «Les Membres devraient adopter des mesures pour garantir aux travailleurs domestiques le droit à des périodes de repos appropriées au cours de la journée de travail, afin de prendre leurs repas et faire des pauses durant leurs tâches domestiques. Les dispositions relatives aux pauses pour les repas devraient tenir compte de la nature spécifique du travail domestique, et en particulier des responsabilités en matière de soins, avoir suffisamment de souplesse pour refléter la nature spécifique du travail domestique, et ne pas exiger des périodes de pause au-delà des prescriptions minimales applicables aux travailleurs non domestiques.»

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

FENATRAD (Brésil). D'une façon générale, il est difficile pour les travailleurs domestiques de prendre des pauses pour leurs repas, et il est probable que cela nuit à leur santé.

CGT (Colombie). Cela fait partie du travail décent.

CMTC (Costa Rica). Il faudrait préciser que les repas devraient être identiques ou similaires aux repas des autres membres du foyer.

CNUS (République dominicaine). Cela devrait toutefois figurer dans la convention.

COSYGA, JOC (Gabon). Il faudrait considérer les pauses prévues pour les autres travailleurs comme un minimum, qui peut être dépassé dans le présent instrument ou les contrats de travail.

CNTG (Guinée). Mais il ne faut pas prévoir que les pauses doivent être prises aux mêmes intervalles de temps que pour les autres salariés.

CTM (Mexique). Cela devrait figurer dans la convention.

UNT (Mexique). La durée des pauses pour les repas, ainsi que la qualité et la quantité des aliments devraient faire l'objet d'un accord entre les parties.

CUT-A (Paraguay). Cette disposition devrait figurer dans la convention.

CGTP-IN (Portugal). Cette disposition devrait toutefois figurer dans la convention.

CCOO (Espagne). Le décret royal n° 1424/85 prévoit que les travailleurs domestiques logés par l'employeur ont droit à deux heures de pause pour les repas au moins, qui ne font pas partie du temps de travail.

NTUF (Sri Lanka). Toutefois, l'heure du repas peut être différente de celle des autres travailleurs, car les travailleurs domestiques ne mangent qu'après avoir débarrassé la table de leurs employeurs.

Qu. 47 *La recommandation devrait-elle prévoir, en ce qui concerne le travail d'astreinte, que la législation nationale ou les conventions collectives devraient réglementer:*

- a) *le régime de temps d'astreinte de sorte qu'il ne s'applique que pendant les heures de nuit telles que définies par la législation nationale ou les conventions collectives;*
- b) *le nombre maximum d'heures par semaine, par mois ou par année où un employeur peut demander à un travailleur domestique d'être sous astreinte;*
- c) *le repos compensatoire si la période normale de repos est interrompue par le travail sous astreinte;*
- d) *la mesure dans laquelle les heures d'astreinte sont rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires?*

a) *le régime de temps d'astreinte de sorte qu'il ne s'applique que pendant les heures de nuit telles que définies par la législation nationale ou les conventions collectives*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 35. Albanie, Argentine, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Chypre, Equateur, El Salvador, Finlande, Grèce, Inde, Italie, Lettonie, Lituanie, Maurice, Mexique, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Afrique du Sud, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 22. Australie, Autriche, Bahreïn, Canada, République tchèque, Egypte, France, Indonésie, Japon, République de Corée, Liban, République de Moldova, Norvège, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Slovaquie, Sri Lanka, Tunisie, Emirats arabes unis.

Autre: 11. Brésil, Colombie, Cuba, Guatemala, Guinée, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Espagne, Suisse, Etats-Unis, Uruguay.

Commentaires

Autriche. Les astreintes ne devraient pas être réglementées du tout dans la recommandation, étant donné qu'il existe des réglementations très diverses sur le temps d'astreinte dans les Etats Membres. De plus, le travail d'astreinte devrait être possible durant le jour également, en fonction du contrat de travail.

Brésil. Voir la question 9 a).

Colombie. Aux mêmes conditions que pour les autres catégories d'emploi.

Cuba. Les astreintes devraient être payées comme des heures supplémentaires et ne devraient exister qu'avec l'accord du travailleur. Le refus du travailleur ne peut pas être un motif de licenciement.

Egypte. Ce sont les parties qui devraient en décider.

Grèce. En tenant compte de la législation et de la pratique nationales.

Guatemala (DPS). Oui.

Guatemala (UMT, ONAM). Non. Le travail d'astreinte devrait être utilisé uniquement dans des cas d'urgence manifeste.

Guinée. La législation nationale s'applique.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Les catégories d'emploi domestique sont si variées qu'il est impossible de réglementer l'astreinte de façon uniforme.

Liban. Le travail d'astreinte devrait être fixé au terme d'un accord entre l'employeur et le travailleur domestique.

Malaisie. Pas nécessairement.

Mexique. A condition qu'il soit considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré en supplément.

Maroc. Les heures d'astreinte peuvent être réglementées et appliquées selon la catégorie de leur travail domestique car l'employeur peut recourir à certains travailleurs la nuit exceptionnellement.

Mozambique. Il devrait être compensé par une période de repos.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 6 c) et 22.

Nicaragua. Les dispositions légales régissant la durée du travail devraient s'appliquer.

Norvège. Cela représenterait une restriction excessive à la flexibilité de l'emploi.

Pérou. Le travail d'astreinte devrait être clairement défini par la convention et figurer dans un «contrat de travail de nuit», conformément à la législation nationale.

Pologne. La réglementation des heures d'astreinte devrait également porter sur la journée, car sinon l'obligation d'astreinte durant la journée pourrait se répandre largement, ce qui aurait pour conséquence de limiter le droit de l'employé à disposer de son temps libre.

Portugal. Le travail domestique est un travail intermittent, il est donc inutile d'établir une période d'inactivité durant laquelle le travailleur devrait rester sur son lieu de travail à disposition de son employeur. En cas de travail de nuit, il semble approprié de garantir au travailleur le droit à un repos minimum dans la journée, sans préjuger d'éventuelles exceptions.

Slovénie. L'astreinte ne devrait pas être réglementée. Si elle l'est, cela devrait être formulé en termes de recommandation.

Espagne. Le contrat de travail devrait prévoir les heures de travail effectives et les heures d'astreinte. La durée du repos journalier peut varier en fonction du logement du travailleur (chez son employeur ou à l'extérieur), mais des normes minimales devraient être respectées.

Sri Lanka. Selon la nature du travail. Dans certains cas, des heures d'astreinte peuvent être exigées dans la journée.

Tunisie. L'astreinte peut s'appliquer durant la nuit ou la journée dans le contexte du travail à temps partiel.

Etats-Unis. Non si les heures d'astreinte sont rémunérées selon le même cadre juridique et au même taux que les autres heures, sinon oui.

République bolivarienne du Venezuela. Afin d'éviter une durée excessive du travail, ce qui nuit à la santé du travailleur.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 5. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie).

Non: 10. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), BDA (Allemagne), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 1. CNI (Brésil).

Commentaires

CNI (Brésil). La définition devrait être celle de la législation nationale.

ANDI (Colombie). Voir la question 22.

HUP (Croatie). Nous ne sommes pas favorables à une approche consistant à mesurer les heures pour cet emploi.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). L'approche consistant à calculer les heures de travail ne convient pas aux spécificités du travail domestique.

KEF (République de Corée). Le travail domestique peut être effectué de différentes façons; par conséquent, il ne devrait pas y avoir de réglementation standardisée.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

OIE. Les employeurs ne sont pas favorables à une approche consistant à comptabiliser les heures de travail pour le travail domestique, et surtout pas avec le concept des astreintes, qui ne devrait pas s'appliquer dans ce contexte. Voir les questions 20 et 22.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 113. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CUT (Chili), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrou (Israël), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS

(Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 4. ÖGB (Autriche), CUT (Colombie), UNSITRAGUA (Guatemala), CROC (Mexique).

Autre: 7. CTC (Canada), CGT (Colombie), CGIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), CGTP-IN (Portugal), LO (Suède), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

CTA (Argentine). L'astreinte devrait être considérée comme exceptionnelle et des limites devraient être fixées.

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). La durée et le lieu du travail d'astreinte devraient être clairement définis. Voir la question 40.

CTC (Canada). Conformément aux dispositions les plus strictes de la législation nationale ou des conventions collectives.

CUT (Chili). Parce qu'il n'existe pas de loi régulant le travail d'astreinte.

CGT (Colombie). La question manque de clarté. Nous n'acceptons pas le travail d'astreinte, encore moins durant la nuit. Cependant, lorsque les deux parties sont d'accord, le travail d'astreinte devrait être exécuté dans la journée et donner droit à l'augmentation due au travail de nuit, comme pour tous les travailleurs.

CUT (Colombie). Il devrait s'appliquer également à la journée.

CMTC (Costa Rica). Il devrait également s'appliquer durant les périodes de repos, à condition qu'il s'accompagne d'un paiement supplémentaire (augmentation de 50 pour cent).

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Les jeunes travailleurs domestiques de moins de 18 ans ne devraient pas être autorisés à faire des heures d'astreinte la nuit.

UNSITRAGUA (Guatemala). L'astreinte ne devrait s'appliquer que durant les horaires normaux de travail, ou des horaires mixtes, tels que définis dans le contrat de travail, sauf si le travailleur accepte les heures de nuit, et, dans ce cas, ses heures devraient être considérées comme des heures supplémentaires. Les contrats de travail explicitement prévus pour le travail de nuit devraient également être exemptés.

CGT (Honduras). Cela devrait être régi par le contrat de travail ou par la convention collective.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Il faudrait préciser la définition du mot «astreinte».

CGIL (Italie). La formulation de cette question est ambiguë, il n'est donc pas possible d'y répondre.

UIL (Italie). Il faudrait tenir compte de l'existence de deux types de relation d'emploi: l'une pour le travail domestique, et l'autre pour les soins à la famille. La première porte sur des travailleurs vivant à l'extérieur et se base sur des horaires de travail normaux; la dernière implique de vivre dans le foyer. Toutes les questions relatives à la durée du travail mentionnées à la question 47 renvoient à cette dernière catégorie, et sont régies par la négociation collective.

CTM (Mexique). Si le travailleur réside chez l'employeur.

UNT (Mexique). Les conditions d'astreinte devraient faire l'objet d'un accord entre les parties.

CUT-A (Paraguay). A inclure dans la convention.

CGTP-IN (Portugal). A inclure dans la convention.

LO (Suède). Il conviendrait d'appliquer les mêmes règles que pour les autres catégories de travailleurs.

PIT-CNT (Uruguay). L'astreinte ne devrait pas s'appliquer, sauf si le travailleur y consent, et qu'il est rémunéré comme pour les heures supplémentaires.

b) *le nombre maximum d'heures par semaine, par mois ou par année où un employeur peut demander à un travailleur domestique d'être sous astreinte*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 46. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 14. Autriche, Egypte, Indonésie, Japon, République de Corée, République de Moldova, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Tunisie, Emirats arabes unis.

Autre: 7. Colombie, Guatemala, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Suisse, Etats-Unis, Uruguay.

Commentaires

Autriche. Ce point devrait être déterminé par les Etats Membres, étant donné les formes très variables de temps d'astreinte.

Chine. Ce point devrait être confirmé par contrat.

Colombie. Il faudrait tenir compte de la durée du travail journalier et hebdomadaire. Il faudrait également définir à quel moment les heures de travail deviennent du travail de nuit.

République tchèque. Voir la question 46.

Egypte. Voir la question 47 a).

France. Les limites générales fixées par la législation nationale devraient s'appliquer.

Grèce. Voir la question 47 a).

Guatemala (DPS). Conformément à la législation nationale.

Guatemala (UMT, ONAM). Les heures supplémentaires ne devraient pas excéder deux heures en sus de la durée normale de travail de huit heures.

Indonésie. Ce n'est pas nécessaire, puisque cela fait l'objet d'un accord entre les parties.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 47 a).

Malaisie. Pas nécessairement.

Mozambique. Afin de garantir que le travail d'astreinte n'est effectué que dans des situations urgentes ou inattendues.

Népal. La limite ne devrait pas dépasser un seuil critique recommandé par une autorité nationale compétente en matière de santé sur la base de recherches menées auprès des travailleurs domestiques, car des heures de travail prolongées et l'astreinte peuvent entraîner un surmenage chez les travailleurs domestiques.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les parties peuvent se mettre d'accord là-dessus dans le contrat de travail.

Nicaragua. Cela devrait figurer dans le contrat écrit et apparaître sur le registre d'emploi.

Norvège. Il est nécessaire de réglementer le travail d'astreinte pour les travailleurs domestiques logés par l'employeur. Il est difficile d'établir une limite fixe des heures d'astreinte qui corresponde à toutes les relations d'emploi, mais il serait préférable d'envisager cela en fonction de la durée normale du travail et de la nature de l'astreinte.

Oman. Dix à douze heures par semaine.

Pérou. Conformément à la législation nationale pertinente applicable à tous les travailleurs.

Pologne. Seulement par mois et par an.

Portugal. Voir la question 47 a).

Slovénie. Voir la question 47 a).

Suisse. Voir la question 45.

Tunisie. Les heures d'astreinte varient dans le cas du travail domestique, et ne peuvent pas être définies à l'avance.

Etats-Unis. Il faudrait recommander que la législation régissant le nombre maximum d'heures de travail par semaine, par mois ou par an pour le travail à l'exclusion des heures d'astreinte soit étendue au travail d'astreinte.

Uruguay. Voir la question 47 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 6. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie).

Non: 8. CNI (Brésil), HUP (Croatie), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 2. ESEE (Grèce), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être réglementé par la législation nationale.

HUP (Croatie), OIE. Voir la question 47 a).

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

ESEE (Grèce). Tout dépend de la nature du travail fourni.

SEV (Grèce). Voir la question 47 a).

JCC (Jordanie). Vingt-quatre heures par semaine, 72 heures par mois, 864 heures par an.

KEF (République de Corée). Voir la question 47 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). Cela pourrait être difficilement applicable.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CROC (Mexique).

Autre: 5. CGT (Colombie), CFTUI (Inde), JTUC-RENGO (Japon), CGTP-IN (Portugal), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Cette disposition devrait renvoyer à un nombre maximum d'heures par semaine. Voir la question 40.

CUT (Chili). A décider d'un commun accord entre les parties.

CGT (Colombie). La question n'est pas claire. Le travail d'astreinte devrait être optionnel, et le nombre d'heures correspondantes devrait être clairement fixé.

CMTC (Costa Rica). Le maximum ne devrait pas dépasser la durée totale des repos auxquels le travailleur a droit.

COSYGA, JOC (Gabon). Cela permet aux travailleurs de mieux planifier leur travail, leurs repos et leur temps libre.

CGT (Honduras). Cela devrait être réglementé par convention collective.

CFTUI (Inde). A décider entre les parties.

UIL (Italie). Voir la question 47 a).

CTM (Mexique). La recommandation devrait prévoir que le travail d'astreinte ne peut être effectué que dans des circonstances extraordinaires, notamment en cas d'accident ou de force majeure. Il n'est pas nécessaire de fixer un nombre d'heures car il est difficile de prévoir à l'avance le temps qui peut être consacré au travail d'astreinte.

NTUC (Népal). A décider par les parties et inscrire dans le contrat de travail.

CUT-A (Paraguay). Voir la question 47 a).

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le temps d'astreinte ne devrait pas aller au-delà de la durée du travail fixée par les parties et établie par la convention.

CGTP-IN (Portugal). Voir la question 47 a).

FNPR (Fédération de Russie). Le temps d'astreinte à l'initiative de l'employeur doit être payé selon la législation nationale, les conventions collectives ou le contrat de travail.

PIT-CNT (Uruguay). Voir la question 47 a).

c) *le repos compensatoire si la période normale de repos est interrompue par le travail sous astreinte*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 45. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Italie, Lettonie, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Népal, Pays-Bas, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Arabie saoudite, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 15. Autriche, Guatemala, Indonésie, Japon, République de Corée, Liban, Maroc, Nicaragua, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Emirats arabes unis.

Autre: 8. Brésil, Colombie, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Suisse, Etats-Unis, Uruguay.

Commentaires

Autriche. L'astreinte ne devrait pas être réglementée du tout dans la recommandation, car il existe des réglementations très différentes dans les Etats Membres sur le temps d'astreinte. Au cas où l'astreinte serait réglementée, il faudrait prévoir d'accorder un repos compensatoire, dont la durée et la forme devraient être laissées à l'appréciation des Etats Membres.

Brésil. Voir la question 9 a).

Chine. Voir la question 47 b).

Colombie. Le repos compensatoire devrait être le repos applicable aux catégories de travail similaires.

République tchèque. Voir la question 46.

Grèce. Voir la question 47 a).

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT, ONAM). Les heures prestées en dehors des heures normales de travail devraient être payées en supplément.

Indonésie. Voir la question 47 a).

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 47 a).

Liban. Il n'est pas nécessaire de mentionner la période de repos compensatoire.

Malaisie. Pas nécessairement.

Maroc. L'astreinte ne doit pas avoir lieu durant les périodes de repos.

Nicaragua. Parce que le travail supplémentaire ne peut pas être compensé, mais doit être payé.

Norvège. Les Etats Membres devraient avoir une certaine latitude pour décider si le travail d'astreinte durant les périodes de repos doit être compensé et dans quelle mesure.

Pérou. Voir la question 47 b).

Pologne. Conformément à la législation nationale en vigueur.

Portugal. Voir la question 47 a).

Slovénie. Voir la question 47 a).

Afrique du Sud. Cela va trop loin dans la réglementation.

Suisse. Voir la question 45.

Etats-Unis. Il faudrait recommander qu'une période de repos ne soit exclue des heures de travail compensables que si l'employé est complètement déchargé de toutes ses tâches et que la période hors service dure suffisamment longtemps pour que le travailleur puisse réellement utiliser ce temps et, s'il s'agit du temps de sommeil, accorder une nuit de sommeil raisonnable. Si ces repos ou ces nuits de sommeil sont interrompus, l'interruption devrait être comptabilisée dans les heures de travail.

Uruguay. Voir la question 47 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 7. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama).

Non: 6. HUP (Croatie), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 2. CNI (Brésil), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil), HUP (Croatie), OIE. Voir la question 47 a).

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). Voir la question 47 a).

JCC (Jordanie). Le repos compensatoire doit être de la même durée que le repos qui a été interrompu.

KEF (République de Corée). Voir la question 47 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). Tout dépend de la durée de la période de repos.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade),

CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. UNSITRAGUA (Guatemala).

Autre: 4. JTUC-RENGO (Japon), CTM (Mexique), CGTP-IN (Portugal), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

FENATRAD (Brésil). Le repos compensatoire pourrait être remplacé par une rémunération, en fonction du niveau de salaire dû.

COSYGA, JOC (Gabon). Le repos compensatoire est important pour la santé des travailleurs, surtout en cas de travail de nuit.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Si la période de repos a été interrompue par une astreinte, les heures d'astreinte devraient être considérées comme des heures supplémentaires, le travailleur étant libre de choisir entre une compensation pour heures supplémentaires ou une période de repos compensatoire.

CGT (Honduras). Cela devrait être réglementé à la fois par la convention et par convention collective.

UIL (Italie). Voir la question 47 a).

CTM (Mexique). L'astreinte pourrait être très utile dans des cas d'extrême urgence, tant que cela reste occasionnel, en dernier recours.

CNV (Pays-Bas). Un minimum de huit heures par jour.

CUT-A (Paraguay). Voir la question 47 a).

CGTP-IN (Portugal). Voir la question 47 a).

PIT-CNT (Uruguay). Voir la question 47 a).

d) *la mesure dans laquelle les heures d'astreinte sont rémunérées au taux normal ou au taux des heures supplémentaires?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 43. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Inde, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 15. Autriche, République tchèque, Indonésie, Japon, République de Corée, Malaisie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Espagne, Emirats arabes unis.

Autre: 10. Brésil, Colombie, Guinée, Népal, Nouvelle-Zélande, Pologne, Suisse, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay.

Commentaires

Argentine. Autrement, il faudrait renvoyer à la législation nationale.

Autriche. Voir la question 47 b).

Brésil. Voir la question 9 a).

Chine. Voir la question 47 b).

Colombie. La réglementation en vigueur s'applique. Voir la question 6 c).

Egypte. A condition que cette question soit laissée à l'appréciation des parties.

Grèce. Voir la question 47 a).

Guatemala (DPS). Le taux normal devrait s'appliquer avec la déduction proportionnelle pour la nourriture et le logement.

Guatemala (UMT). Le salaire normal plus 50 pour cent.

Guatemala (ONAM). Le salaire normal multiplié par deux.

Guinée. Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux des heures supplémentaires.

Indonésie. Voir la question 47 a).

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 47 a).

Maurice. Le taux normal devrait en principe s'appliquer aux heures d'astreinte, sauf accord différent entre les parties.

Maroc. Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux normal.

Népal. L'astreinte pour le travail domestique devrait être rémunérée à un pourcentage de la rémunération normale précisé dans le contrat de travail. La législation nationale devrait faire appliquer cette disposition.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la rémunération des heures d'astreinte est soumise à la négociation entre les parties.

Nicaragua. En outre, l'astreinte devrait faire l'objet d'un accord préalable entre les parties et rémunérée au taux normal.

Norvège. La question de la rémunération devrait être décidée par le biais d'une convention collective ou d'un accord individuel.

Pérou. Voir la question 47 b).

Pologne. Conformément aux dispositions nationales en vigueur.

Portugal. Voir la question 47 a).

Slovénie. Voir la question 47 a).

Afrique du Sud. Une prime devrait être fixée en fonction de la législation nationale.

Espagne. Ce n'est pas nécessaire étant donné que les heures d'astreinte devraient être rémunérées conformément à l'accord entre les parties.

Sri Lanka. Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux normal.

Suisse. Voir la question 45.

Tunisie. Les parties devraient se mettre d'accord sur la rémunération de l'astreinte avant la signature du contrat.

Etats-Unis. Il faudrait recommander que les heures d'astreinte soient rémunérées selon le même cadre réglementaire que les heures en dehors de l'astreinte. Voir la question 47 c).

Uruguay. Voir la question 47 a).

République bolivarienne du Venezuela. Etant donné la nature des heures d'astreinte, elles devraient être payées au taux des heures supplémentaires.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 5. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie).

Non: 9. HUP (Croatie), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 1. CNI (Brésil).

Commentaires

CNI (Brésil), HUP (Croatie), OIE. Voir la question 47 a).

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). Voir la question 47 a).

DPN APINDO (Indonésie). A décider par les parties.

JCC (Jordanie). Etre payées au taux des heures supplémentaires.

KEF (République de Corée). Voir la question 47 a).

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 4. JTUC-RENGO (Japon), NTUC (Népal), CGTP-IN (Portugal), PIT-CNT (Uruguay).

Commentaires

CTA (Argentine). Elles devraient être payées au taux des heures supplémentaires.

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Toute heure dépassant la durée contractuelle du travail hebdomadaire devrait être payée au taux des heures supplémentaires.

BILS (Bangladesh). La rémunération devrait dépendre du temps travaillé. Il faudrait un taux plus élevé pour le travail de nuit et le travail dans des occasions spéciales.

FENATRAD (Brésil). Lorsqu'on demande au travailleur de travailler en dehors des heures normales de travail, les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux normal plus un supplément.

CUT (Chili). Comme prévu dans la législation du travail pertinente.

CMTC (Costa Rica). Les heures d'astreinte devraient être rémunérées comme du travail. Cela permettrait de limiter le recours au travail d'astreinte aux périodes où il est vraiment nécessaire.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux des heures normales lorsqu'elles sont effectuées pendant les heures normales de travail fixées par les parties, et au taux des heures supplémentaires lorsqu'elles ont été effectuées en dehors de heures normales de travail.

CGT (Honduras). Cela pourrait être réglé par une convention collective.

CGIL (Italie). Il est très difficile de contrôler les heures supplémentaires dans le travail domestique.

UIL (Italie). Voir la question 47 a).

CTM (Mexique). Le taux des heures supplémentaires devrait s'appliquer.

UNT (Mexique). Il faudrait établir un contrat de travail spécifique pour définir les conditions de travail dans le régime d'astreinte (portant sur les pauses pour les repas, les repos journaliers, une alimentation adéquate et des conditions de sécurité).

CUT-A (Paraguay). Voir la question 47 a).

APL, FFW, TUCP (Philippines). Le temps d'astreinte devrait être rémunéré au taux des heures supplémentaires.

CGTP-IN (Portugal). Les astreintes devraient être rémunérées soit au taux normal, soit au taux des heures supplémentaires en fonction des horaires: si les heures d'astreinte ont été effectuées durant les horaires de travail normaux, ou si elles ont été effectuées en dehors de ces horaires.

CSTT (Togo). Les heures d'astreinte devraient être rémunérées au taux des heures supplémentaires.

PIT-CNT (Uruguay). Voir la question 47 a).

Qu. 48 *La recommandation devrait-elle prévoir que les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit ne devraient pas faire l'objet d'un traitement moins favorable que celui dont bénéficient les autres salariés effectuant un travail de nuit?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 51. Albanie, Argentine, Australie, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, Guatemala, Guinée, Indonésie, Italie, Lettonie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 13. Bahreïn, Egypte, France, Inde, Japon, République de Corée, Liban, Lituanie, Maroc, Paraguay, Qatar, Serbie, République arabe syrienne.

Autre: 7. Autriche, Belgique, Chine, Grèce, Nouvelle-Zélande, Suisse, Uruguay.

Commentaires

Australie. Conformément à la législation nationale.

Autriche. En Autriche, les travailleurs domestiques travaillant de nuit n'ont pas le droit à des examens médicaux ni à être réaffectés à un travail de jour, à la différence des autres travailleurs.

Belgique. Les travailleurs domestiques ne devraient pas avoir un traitement moins favorable que celui des autres travailleurs effectuant un travail de nuit comparable. La comparaison avec les autres salariés de manière générale n'est pas tout à fait adéquate dans la mesure où il existe différents régimes applicables au travail de nuit.

Brésil. La législation brésilienne ne traite pas les travailleurs domestiques de la même façon que les autres travailleurs à cet égard. Cependant, comme la législation relative au travail de nuit a pour objectif de protéger le bien-être des travailleurs, il faudrait améliorer la situation dans ce domaine.

Chine. Cela devrait être décidé par les parties.

Colombie. Il faudrait préciser que les travailleurs de jour devraient être traités de la même façon que les travailleurs de nuit. Les paiements supplémentaires devraient être précisés.

République tchèque. Voir les questions 46 et 63.

Egypte. Le traitement ne doit pas être similaire à celui des autres salariés, étant donné que les travailleurs domestiques travaillent et vivent souvent au même endroit, contrairement aux autres travailleurs.

France. Voir la question 6 c).

Grèce. En cas de réglementation, il faudrait tenir compte de la législation et de la jurisprudence nationales, de la spécificité du travail domestique et des effets du travail de nuit sur le corps humain.

Guatemala (DPS). Oui.

Guatemala (UMT). Le traitement devrait être plus favorable car il s'agit d'un travail de nuit.

Inde. Il existe des variations au niveau des exigences pour les différentes catégories de travailleurs travaillant de nuit.

Indonésie. Ils peuvent recevoir une nourriture plus nourrissante et plus de boissons.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Cette disposition n'est pas claire. Les salariés comparables ne sont pas traités de façon uniforme pour le travail de nuit, si bien que la comparaison des travailleurs domestiques avec les autres salariés dans leur ensemble serait impossible à faire.

Liban. Les travailleurs domestiques employés au sein d'un ménage ne peuvent pas être comparés aux autres travailleurs d'entreprises commerciales ou industrielles ou de mines, par exemple.

Lituanie. Cela devrait faire l'objet d'un accord.

Maroc. En raison de la spécificité du travail domestique.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, tous les employés ont les mêmes droits, qu'ils soient engagés pour un travail de nuit ou de jour.

Norvège. Toutefois, certaines adaptations seront peut-être nécessaires, par exemple la définition du travail de nuit.

Panama. Les travailleurs domestiques devraient bénéficier des mêmes garanties en matière de travail décent que les autres travailleurs. Il serait peut-être utile d'inclure quelques remarques sur les risques associés au travail de nuit, comme le risque de cancer du sein, afin d'explorer la possibilité d'apporter des garanties supplémentaires aux travailleurs de nuit. A ce sujet, il faudrait prendre des mesures pour réduire la durée du travail (journalière, hebdomadaire et annuelle) et abaisser l'âge de la retraite pour les travailleurs de nuit, en fonction de leur secteur d'activité. Les droits des travailleurs domestiques qui travaillent la nuit devraient être plus importants que ceux des travailleurs domestiques qui travaillent de jour.

Portugal. Toutefois, la nature spécifique du travail domestique devrait être prise en compte, notamment dans le cas des travailleurs logés chez l'employeur, qui ne peuvent pas être comparés aux autres travailleurs de nuit.

Suisse. Voir la question 45.

République bolivarienne du Venezuela. Normalement, les travailleurs domestiques ne sont pas couverts par la législation générale du travail et ne reçoivent pas de rémunération pour le travail de nuit.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 6. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 11. CNI (Brésil), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

HUP (Croatie). Cela n'aurait pas de sens dans la pratique.

EK, KT, VTML (Finlande). Le travail domestique effectué de nuit est différent du travail dans les autres secteurs.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

KEF (République de Corée). Les conditions du travail de nuit devraient faire l'objet d'un accord entre les parties.

NHO (Norvège). Les droits et les capacités des autres travailleurs de nuit peuvent se fonder sur des emplois fondamentalement différents de ceux des travailleurs domestiques. L'expression «ne devraient pas faire l'objet d'un traitement moins favorable» n'est pas claire.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

OIE. On ne sait pas très bien quels sont les droits et prestations des autres travailleurs de nuit qui devraient être garantis aux travailleurs domestiques, étant donné l'énorme diversité des situations entre les différents Etats Membres, et les différents groupes de travailleurs, ni qui déciderait de leur application. Certains droits peuvent ne pas être pertinents pour les travailleurs domestiques, comme les indemnités pour les repas, ou le droit au remboursement du transport entre le domicile et le travail pour les travailleurs logés chez leur employeur. L'expression «pas faire l'objet d'un traitement moins favorable» n'est pas claire, pas plus que les conditions dont il s'agit. Une comparaison ne devrait pas entraîner des droits pour avoir dépassé les minima légaux (par exemple en application des conventions collectives). Les notions de danger supplémentaire ou d'incapacité au travail de nuit qui sous-tendent certains droits peuvent ne pas s'appliquer au travail domestique.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan),

CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CUT (Chili), CTM (Mexique).

Autre: 2. JTUC-RENGO (Japon), NTUF (Sri Lanka).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

CUT (Chili). Le travail de nuit n'existe pas au Chili.

COSYGA et JOC (Gabon). Pour éviter toute forme de discrimination.

UIL (Italie). Le rôle des partenaires sociaux pour définir la réglementation spécifique relative à la durée du travail et aux salaires est fondamental.

CTM (Mexique). Cela devrait être garanti par la convention.

CGTP-IN (Portugal). Cette disposition devrait figurer dans la convention.

NTUF (Sri Lanka). On peut se demander si les facilités et les droits accordés aux autres salariés travaillant de nuit peuvent être accordés également aux travailleurs domestiques effectuant leur travail la nuit.

Qu. 49 *La recommandation devrait-elle prévoir que la législation nationale ou les conventions collectives devraient disposer que les besoins courants du ménage ne peuvent justifier que le travailleur domestique soit privé de son repos journalier ou hebdomadaire?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 71.

Oui: 63. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Mozambique, Myanmar, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Japon, République de Corée, Maroc, Népal.

Autre: 4. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Suède, Suisse.

Commentaires

Argentine. Le repos journalier ou hebdomadaire des travailleurs domestiques ne peut être interrompu que dans un cas de force majeure, comme le prévoit la législation pertinente.

Brésil. Les périodes de repos sont fondamentales pour que les conditions de travail soient saines.

Canada. Tout en reconnaissant que des situations d'urgence peuvent survenir.

Colombie. Il est obligatoire d'accorder aux travailleurs un repos hebdomadaire rémunéré le dimanche et les jours fériés s'ils travaillent sept jours pas semaine. Il est nécessaire de spécifier cette disposition pour éviter des conflits du travail.

Croatie. Cela devrait figurer dans la convention, et être précisé dans la recommandation avec une description des différentes situations et des «besoins courants».

République tchèque. Voir les questions 46 et 63.

El Salvador. Pour éviter les abus au niveau des arrangements d'astreinte.

Grèce. Il faudrait toutefois prévoir des dérogations possibles.

Guatemala (DPS). Non, le travailleur est conscient de la nécessité de s'adapter aux besoins du ménage et l'accepte lorsqu'il s'engage dans la relation de travail.

Guatemala (UMT, ONAM). Le travailleur domestique a le droit de bénéficier d'un repos hebdomadaire comme tout autre travailleur.

Inde. S'il est nécessaire de faire des heures supplémentaires en raison d'une urgence, ces heures devraient être correctement rétribuées à la fois par une rémunération et par un repos compensatoire.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Il existe tellement de catégories de travail domestique différentes qu'il n'est pas approprié de réguler cette question de façon uniforme.

Maroc. Le repos journalier ou hebdomadaire peut être reporté à un autre jour, si les besoins du ménage le justifient.

Mozambique. Il est important d'établir une limite à la durée du travail pour prévenir cette situation.

Népal. La recommandation devrait prévoir que, pour les besoins courants du ménage, le repos journalier et hebdomadaire du travailleur domestique peut être dérangé, à condition qu'un repos compensatoire et qu'une rémunération financière soient accordés pour les heures de repos perturbées.

Nouvelle-Zélande. En vertu de la législation de la Nouvelle-Zélande, il est obligatoire d'accorder des repos et des pauses pour les repas.

Portugal. A inclure dans la convention.

Espagne. A condition que l'expression «besoins courants» soit définie.

Suède. Il est peut-être nécessaire d'avoir des règles spéciales, mais il est essentiel de prévoir un niveau minimum de protection.

Suisse. Voir la question 45.

République bolivarienne du Venezuela. De façon générale, il n'existe pas de réglementation accordant aux travailleurs domestiques suffisamment de temps pour voir leur famille, ou pour leurs loisirs.

Employeurs

Nombre total de réponses: 17.

Oui: 9. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 7. CNI (Brésil), HUP (Croatie), BDA (Allemagne), SEV (Grèce), KEF (République de Corée), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 1. NHO (Norvège).

Commentaires

CNI (Brésil). Ce sujet devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

HUP (Croatie). Il suffit de fixer simplement un jour de congé au niveau national et de faire appliquer cette règle.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). Une disposition explicite sur la période de repos semble préférable.

JCC (Jordanie). Mais en tenant compte de la situation de la famille.

NHO (Norvège). Il doit être possible de traiter des situations d'urgence ou des besoins inattendus de travail, par exemple en cas de maladie ou d'urgence, en considérant qu'il s'agit d'un cas normal permettant de demander du travail supplémentaire.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

OIE. Il semble plus valable de chercher à établir l'obligation plus directe d'accorder une période de repos avec le droit de quitter la maison (voir la question 21). Les besoins du ménage interféreront de temps en temps avec le repos prévu (par exemple en cas de maladie de l'employeur). On peut se demander si cet aspect doit être traité dans une norme.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU

(République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 3. COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), CTM (Mexique).

Commentaires

BAK (Autriche). Voir la question 39.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

FENATRAD (Brésil). Afin de garantir aux travailleurs le bénéfice de leur repos journalier et hebdomadaire.

CGT (Colombie). Pour cette raison, les tâches et les périodes de repos devraient être clairement définies.

CMTC (Costa Rica). A inclure dans le contrat de travail.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 20.

COSYGA, JOC (Gabon). Elle devrait prévoir que les employeurs ne peuvent pas empêcher les travailleurs de prendre leur repos journalier ou hebdomadaire, à moins de le notifier deux jours à l'avance.

UNSTRAGUA (Guatemala). Les travailleurs domestiques devraient bénéficier de leurs périodes de repos, qui ne peuvent pas être interrompues sans l'accord des parties, et seulement lorsque le travailleur y consent. La raison d'être de ce repos est de permettre au travailleur de récupérer de la fatigue accumulée durant sa journée de travail.

CTM (Mexique). Cela devrait être garanti par la convention.

CGTP-IN (Portugal). Sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Qu. 50 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient dûment envisager d'établir un jour fixe pour le repos hebdomadaire ainsi qu'un repos compensatoire et un paiement supplémentaire en cas de dérogation?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 53. Albanie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 8. Costa Rica, République tchèque, France, Japon, Maurice, Pays-Bas, Suède, Tunisie.

Autre: 9. Argentine, Australie, Colombie, Népal, Nouvelle-Zélande, Arabie saoudite, Slovaquie, Suisse, Etats-Unis.

Commentaires

Albanie. Cela doit être décidé dans le contrat de travail.

Argentine. Etant donné les caractéristiques du travail, les parties pourraient se mettre d'accord sur un repos hebdomadaire de 36 heures et un paiement supplémentaire en cas de dérogation.

Australie. La question manque de clarté. Si la proposition est de fixer un jour dans la semaine comme jour de repos pour le travailleur domestique, et que le travail volontairement effectué durant cette journée de repos soit compensée avec: *a)* un repos compensatoire à prendre à une date décidée d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur; ou *b)* un paiement supplémentaire, alors nous sommes favorables à cette disposition. Sinon, l'Australie ne peut pas apporter de commentaires pour le moment.

Etat plurinational de Bolivie. Les parties peuvent modifier le jour de repos fixé.

Brésil. Au Brésil, le jour de repos hebdomadaire est de préférence le dimanche. Si les travailleurs travaillent ce jour-là et qu'ils ne reçoivent pas de repos compensatoire un autre jour de la semaine, ils ont droit d'être payés le double.

Colombie. Conformément à la législation nationale.

Costa Rica. Le jour de repos hebdomadaire devrait être fixé dans le contrat de travail. Le paiement supplémentaire pour avoir travaillé durant un jour de repos devrait être déterminé par la recommandation.

Croatie. Cela devrait être couvert par la convention.

Equateur. Les Membres devraient établir le principe d'une journée de repos hebdomadaire fixe et garantir l'application de cette mesure, mais c'est aux parties qu'il appartient de choisir et de déterminer ce jour, ainsi que de l'inscrire dans le contrat de travail.

Grèce. Des exceptions éventuelles devraient être définies, tout en respectant les conditions de santé et de sécurité.

Guatemala (UMT). Oui, n'importe quel jour de la semaine même si ce n'est pas le samedi ou le dimanche. Le repos hebdomadaire ne devrait pas être payé, car il est nécessaire à la santé physique et mentale du travailleur.

Guatemala (ONAM). Il devrait y avoir deux jours de repos hebdomadaire. Si un travailleur travaille durant ces jours, il devrait être payé le double pour éviter tout abus de l'employeur.

Indonésie. La période de repos est à décider entre les parties.

Japon. Voir la question 35.

Lettonie. Les Membres devraient établir le principe d'une journée de repos hebdomadaire fixe et garantir l'application de cette mesure, mais c'est aux parties qu'il appartient de choisir et de déterminer ce jour, ainsi que de l'inscrire dans le contrat de travail.

Liban. Le repos hebdomadaire devrait être défini d'un commun accord entre les deux parties au contrat.

Malaisie. Ce sont les parties qui devraient déterminer ce jour dans le contrat de travail.

Maurice. Il peut s'avérer difficile de déterminer un jour fixe de repos en raison des spécificités du travail domestique.

Népal. Ce devrait être à l'employeur et au travailleur domestique de décider du jour de repos fixe. Les Membres devraient réfléchir à la mise en place d'une disposition prévoyant un repos compensatoire et un paiement supplémentaire compensatoire en cas de dérogation à la journée de repos fixe.

Pays-Bas. L'employeur et le travailleur devraient décider de cela.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, il n'y a pas d'obligation de fixer un jour de repos hebdomadaire.

Nicaragua. Cela devrait être inclus dans le contrat de travail écrit.

Norvège. Toutefois, la rémunération en cas de dérogation devrait être décidée par convention collective ou accord individuel.

Pérou. Cela devrait toutefois être inclus dans la convention.

Pologne. Cette journée ne devrait pas être fixée par la réglementation, mais devrait faire l'objet d'un accord obligatoire entre l'employeur et l'employé, avec la possibilité d'y déroger en cas de besoins exceptionnels du ménage, à condition qu'un jour de repos soit accordé à une autre date.

Portugal. Ce sujet important devrait être inclus dans la convention.

Arabie saoudite. La recommandation peut prévoir un repos compensatoire sans rémunération supplémentaire.

Slovénie. Il n'est pas raisonnable de fixer un jour de repos hebdomadaire. Il faudrait toutefois accorder 24 heures consécutives de repos et un repos compensatoire avec une rémunération supplémentaire en cas de dérogation à la période de repos fixée.

Sri Lanka. L'employeur et le travailleur devraient se mettre d'accord sur une journée de repos et l'inclure dans les conditions de travail.

Suède. Le temps libre devrait, dans la mesure du possible, correspondre à une certaine période de la semaine, mais la souplesse doit être autorisée.

Suisse. Voir la question 45.

Tunisie. Les parties devraient se mettre d'accord sur le jour de repos hebdomadaire et sur le repos compensatoire en cas de dérogation.

Etats-Unis. Il faudrait recommander que les travailleurs domestiques aient droit au même jour de repos fixé, à un repos compensatoire et à un paiement supplémentaire en cas de dérogation, comme les travailleurs du secteur formel.

Uruguay. Voir la question 23.

République bolivarienne du Venezuela. Les mêmes dispositions générales que pour l'ensemble des travailleurs.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 5. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 10. CNI (Brésil), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), BDA (Allemagne), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

ANDI (Colombie). Le repos journalier devrait être fixe. Il pourrait y avoir une disposition fixant un jour de repos hebdomadaire, décidé d'un commun accord entre les parties.

HUP (Croatie). Etant donné les spécificités du travail domestique, le journée de repos hebdomadaire devrait faire l'objet d'un accord entre le travailleur domestique et l'employeur.

EK, KT, VTML (Finlande). Le repos et les vacances devraient faire l'objet d'un accord dans le contrat de travail.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

DPN APINDO (Indonésie). A décider d'un commun accord entre les parties.

JCC (Jordanie). Le travail au sein de la famille s'effectue dans des circonstances précises, qui déterminent le jour de repos approprié.

KEF (République de Corée). Ces questions devraient faire l'objet d'un accord entre les parties.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). L'application devrait être souple.

OIE. Une journée de repos hebdomadaire devrait faire l'objet d'un accord entre les parties dans tous les cas. Cela permettrait aux travailleurs domestiques de choisir par eux-mêmes, par exemple pour des raisons religieuses différentes, en tenant compte des intérêts des minorités ou des religions. Les conséquences sociales, sociétales et commerciales devraient être examinées avec attention au préalable. Un jour de repos unique n'est pas possible en cas de service 24 heures sur 24 (par exemple garde du corps personnel, soins de santé). Il vaudrait mieux exiger une certaine période de repos hebdomadaire et en négocier le moment. Si cette position n'est pas suivie, il ne faudrait fixer une journée de repos hebdomadaire qu'après consultation des partenaires sociaux.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 117. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 4. UGTE (Equateur), CTM (Mexique), CNV (Pays-Bas), FEDUSA (Afrique du Sud).

Autre: 2. JTUC-RENGO (Japon), CCOO (Espagne).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Oui. Toutefois, les Membres devraient établir le principe d'un jour de repos hebdomadaire fixe et en garantir l'application, mais ce sont les parties au contrat de travail qui devraient choisir et déterminer ce jour.

CTA (Argentine). Une journée de repos fixe permet au travailleur de faire des activités de loisirs, de faire du travail administratif personnel ou d'aller chez le médecin.

BAK (Autriche). Etant donné l'importance particulière du repos compensatoire pour le travail dans des ménages privés, cette mesure devrait figurer dans la convention.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). La journée de repos fixe peut être modifiée d'un commun accord des parties.

ONSL (Burkina Faso). Mais le choix de ce jour devrait revenir aux parties au contrat.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Un mécanisme devrait être établi pour introduire de la souplesse (remplacer le jour de repos fixé par un autre lorsque ce n'est pas possible pour le travailleur).

CMTC (Costa Rica). Il faudrait toutefois pouvoir changer le jour en cas d'urgence.

CTRN (Costa Rica). Cela devrait être fixé par la loi.

DGB (Allemagne). Il faut garantir l'existence d'un jour de repos hebdomadaire. Le choix du jour spécifique devrait se faire d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

UNSTRAGUA (Guatemala). Toutefois, cela devrait dépendre des conditions de travail décidées par les parties et/ou les pratiques locales. Ces conditions devraient être établies dans le contrat de travail, et tout travail effectué en dehors des jours fixés devrait être considéré comme des heures supplémentaires, le travailleur étant libre de choisir entre une compensation pour les heures supplémentaires ou une période de repos compensatoire.

CGT (Honduras). La recommandation pourrait suggérer le jour approprié pour le repos hebdomadaire.

CROC (Mexique). Toutefois, c'est le travailleur qui devrait fixer ce jour.

CTM (Mexique). Cela devrait être prescrit par la convention.

UNT (Mexique). Il faut à la fois un repos compensatoire et un paiement supplémentaire en espèces car, généralement, le travail demandé par dérogation comporte plus de responsabilités (comme de surveiller les enfants ou une personne malade, ou de faire la cuisine pour les fêtes de famille).

CNV (Pays-Bas). Mais elle devrait prévoir au moins un jour de liberté pour se reposer par semaine.

FNV (Pays-Bas). Comme pour tous les travailleurs.

CNT (Niger). Toutefois, ce sont les parties qui devraient déterminer ce jour de repos hebdomadaire.

CGTP-IN (Portugal). Cette mesure devrait figurer dans la convention.

FEDUSA (Afrique du Sud). Le jour de repos devrait être fixé d'un commun accord entre l'employeur et l'employé, car les besoins peuvent changer. Cependant, un jour fixe de repos peut être recommandé.

CCOO (Espagne). Le décret royal n° 1424/85 prévoit que les travailleurs domestiques ont droit à un repos hebdomadaire de 36 heures, dont au moins 24 heures consécutives.

NTUF (Sri Lanka). Les parties devraient se mettre d'accord sur un jour de repos.

UGTT (Tunisie). Cependant, ce sont les parties qui devraient choisir et déterminer le jour du repos hebdomadaire.

PIT-CNT (Uruguay). Le repos hebdomadaire devrait être de 36 heures consécutives, les jours devant être choisis d'un commun accord entre les parties; en cas de dérogation, les travailleurs devraient être rémunérés au taux des heures supplémentaires.

Qu. 51 *La recommandation devrait-elle disposer que les travailleurs domestiques ne devraient pas être tenus, pendant leurs congés annuels, de rester au domicile de leur employeur ou avec les membres du ménage et que le temps passé à accompagner les membres du ménage en vacances n'est pas considéré comme du congé annuel?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Inde, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 6. Chine, Indonésie, Japon, République de Corée, Malaisie, Afrique du Sud.

Autre: 4. Guinée, Nouvelle-Zélande, Arabie saoudite, Suisse.

Commentaires

Argentine. Le congé annuel est un droit des travailleurs, dont ils peuvent disposer comme ils l'entendent.

Etat plurinational de Bolivie. Cependant, lorsque le travailleur accompagne l'employeur en vacances et ne travaille pas, cette période devrait être comptée comme un congé annuel.

Brésil. Le congé annuel devrait être une période de repos durant laquelle le travailleur ne devrait pas être soumis aux ordres de son employeur.

Chine. La réglementation sur le repos et le congé annuel devrait s'aligner sur la réglementation nationale.

Colombie. Les travailleurs ont le droit de choisir l'endroit où ils souhaitent passer leurs vacances.

Croatie. Cela devrait faire l'objet d'un accord dans le contrat de travail.

Egypte. Le temps passé à accompagner le ménage en vacances est considéré comme du temps de travail.

Guatemala (ONAM). Si le travailleur décide de rester au domicile de son employeur durant son congé annuel, l'employeur ne devrait pas le faire travailler. Dans ce cas, le travailleur devrait être payé en supplément, et cette période devrait être payée en plus et comptée comme un congé annuel, comme pour tous les autres travailleurs.

Guinée. Les réalités socioculturelles de la Guinée ne sont pas favorables à l'octroi d'un congé annuel aux travailleurs domestiques.

El Salvador. Afin d'éviter toute confusion entraînant des abus.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Les parties devraient décider de cette question pour tenir compte des caractéristiques spécifiques du travail accompli par chaque travailleur.

Mozambique. Les travailleurs devraient être libres de séjourner dans un endroit différent de leur lieu de travail durant leur congé annuel.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, l'employé choisit la façon dont il passe ses congés; toutefois, toute période passée au travail ne saurait être considérée comme un congé.

Nicaragua. Les travailleurs domestiques n'ont pas l'habitude de se reposer en vacances et ne considèrent pas les vacances comme l'un de leurs droits. Les employeurs profitent de cette situation.

Norvège. C'est à l'employeur et au travailleur de se mettre d'accord sur la question de savoir si la période où le travailleur accompagne le ménage en vacances doit être considérée comme un congé annuel.

Pérou. Voir la question 50. Tout travail effectué durant le congé annuel devrait être réglementé par les dispositions pertinentes de la législation nationale.

Pologne. Le temps passé au domicile durant le congé (sans effectuer de travail) sur la base d'une décision librement prise par l'employé devrait être considéré comme un congé annuel.

Portugal. Cependant, il n'est souvent pas possible pour les travailleurs de profiter de leurs congés annuels en dehors du domicile de leur employeur, et accompagner l'employeur en vacances ne signifie pas toujours travailler.

Arabie saoudite. Il est impossible d'appliquer la première partie de cette question concernant l'embauche de travailleurs domestiques dans certains Etats, car elle est en contradiction avec certaines valeurs. La deuxième partie est acceptable car il est nécessaire de protéger le droit du travailleur à un congé annuel.

Afrique du Sud. Cela va trop loin dans la réglementation.

Suisse. Voir la question 45.

Tunisie. Afin de permettre aux travailleurs de profiter de leurs congés annuels.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 6. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Non: 6. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), BDA (Allemagne), KEF (République de Corée), EFC (Sri Lanka).

Autre: 4. HUP (Croatie), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), OIE.

Commentaires

ANDI (Colombie). L'instrument pourrait prévoir qu'une partie de la période du congé annuel soit passée hors de la maison de l'employeur.

HUP (Croatie). Peut-être vaudrait-il mieux traiter cette question avec la question 21, dans un seul et même article.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 50.

BDA (Allemagne). Voir la question 20.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). En fonction de l'accord entre les deux parties.

KEF (République de Corée). Les questions relatives au congé annuel devraient être décidées entre les parties.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 20.

UPS (Suisse). Mais ces dispositions devraient rester flexibles.

OIE. Il s'agit d'un point qui mérite d'être examiné. Il pourrait être approprié de régler la question du droit de s'absenter (voir la question 21) dans un seul article de l'un ou l'autre instrument.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. CMTC (Costa Rica), JTUC-RENGO (Japon).

Commentaires

CTA (Argentine). Le congé annuel implique que l'on peut disposer librement et pleinement de son temps sans conditions imposées par l'employeur.

BAK (Autriche). C'est seulement en choisissant librement l'endroit où passer son congé annuel que l'on peut récupérer de son travail. Etant donné que la possibilité de passer son congé en dehors du foyer dépend des ressources financières, une prime de congé annuel devrait être instituée.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Toutefois, lorsque le travailleur accompagne l'employeur en vacances et ne travaille pas, cette période devrait être comptée comme faisant partie du congé annuel.

FS (Brésil). La durée du congé annuel et la rémunération correspondante devraient être les mêmes pour les travailleurs domestiques que pour tous les autres travailleurs.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). S'ils n'ont pas d'autre endroit où aller, ils devraient avoir le droit de rester au domicile lorsque la famille est partie. Il devrait également être clairement reconnu qu'ils sont encore au travail et devraient être rémunérés lorsque le ménage est en vacances, car ils effectuent encore les tâches domestiques et ne sont pas en vacances.

CGT (Colombie). La réglementation du congé annuel des travailleurs domestiques devrait être la même que pour les autres travailleurs.

CUT (Colombie). A partir du moment où ils ont la possibilité d'aller ailleurs.

CMTC (Costa Rica). Cela devrait dépendre de la situation du travailleur, car certains n'ont pas d'autre endroit où aller que le domicile de leur employeur. Dans ces circonstances, ils devraient être autorisés à entrer et sortir du domicile quand ils le veulent, et leur employeur peut leur demander de l'informer de leurs déplacements.

COSYGA, JOC (Gabon). Le temps passé à accompagner l'employeur en vacances doit être compté comme du temps de travail supplémentaire.

CNTG (Guinée). Ils devraient pouvoir pleinement profiter de leur congé annuel.

CGT (Honduras). Sauf si le travailleur le décide. Le temps passé à accompagner le ménage en vacances ne devrait pas être considéré comme un congé annuel car les travailleurs effectuent leurs services et sont subordonnés aux employeurs.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Les travailleurs ont le droit de choisir l'endroit où ils passent leurs vacances et leurs activités.

CROC (Mexique). Le travailleur doit bénéficier de son congé annuel.

CTM (Mexique). Cela devrait être garanti par la convention.

CS (Panama). Ce point devrait être réglementé car les travailleurs migrants qui ne peuvent pas retourner dans leur pays ne bénéficient pas de période de repos ni de congés annuels car ils n'ont souvent aucun endroit où aller.

CUT-A (Paraguay). Ce point devrait être repris dans la convention.

CGTP-IN (Portugal). Cependant, il faudrait tenir compte du fait que, bien souvent, il n'est pas possible pour le travailleur de profiter de son congé annuel en dehors du domicile de son employeur.

FEDUSA (Afrique du Sud). A inclure dans la convention.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). A inclure dans la convention. Voir la question 21.

PIT-CNT (Uruguay). Les travailleurs domestiques ont droit, comme tous les travailleurs, à un congé annuel à passer en dehors du domicile de leur employeur.

Qu. 52 *La recommandation devrait-elle prévoir que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, les travailleurs domestiques vivant dans un logement fourni par l'employeur devraient se voir accorder:*

- a) *un délai de préavis prolongé, pendant lequel ils peuvent continuer de vivre au domicile de l'employeur;*
- b) *du temps libre rémunéré d'une durée raisonnable pendant la période de préavis pour leur permettre de chercher un nouvel emploi?*

a) *un délai de préavis prolongé, pendant lequel ils peuvent continuer de vivre au domicile de l'employeur*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 34. Albanie, Argentine, Australie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Croatie, Chypre, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Oman, Panama, Qatar, Slovénie, Afrique du Sud, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Uruguay, Yémen.

Non: 27. Autriche, Bahreïn, Brésil, Chine, Colombie, Costa Rica, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Italie, Japon, République de Corée, Malaisie, Mexique, Pays-Bas, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Pologne, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Suède, Suisse, Emirats arabes unis, République bolivarienne du Venezuela.

Autre: 6. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Espagne, Etats-Unis.

Commentaires

Brésil. Au Brésil, lorsque le licenciement n'est pas imputable à un motif valable, les travailleurs ont droit à un préavis de trente jours, qui peut être remplacé par une rémunération équivalente. Si l'employé travaille durant son préavis, cette période est considérée comme étant suffisamment longue pour qu'il cherche un autre logement. Lorsque le préavis est remplacé par une rémunération, le travailleur ne travaille pas et les indemnités de licenciement sont payables dans les dix jours suivant la notification. Une période de dix à 30 jours est considérée comme appropriée pour le déménagement du travailleur.

Chili. Cela devrait être régi par la législation nationale.

Chine. Le contrat contient habituellement une clause de préavis.

Colombie. La période de préavis fixée par la loi est appropriée.

Costa Rica. Le préavis devrait être fixe et non extensible. Durant cette période, le travailleur peut chercher du travail et un nouveau logement.

Egypte. La période de préavis doit être suffisante pour permettre le changement de situation.

El Salvador. Pas en tant que disposition générale. Toutefois, la recommandation pourrait prévoir quelques exceptions.

Finlande. De façon générale, le préavis pour le logement fourni par l'employeur devrait être plus long que la période de préavis pour le contrat de travail. Les dérogations nécessaires pourraient être fixées par la législation nationale.

Grèce. Cela est nécessaire en raison de la dépendance du travailleur vis-à-vis du domicile de l'employeur.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT). Oui, le préavis devrait être raisonnable, de trois à huit jours.

Guatemala (ONAM). Si l'emploi prend fin avec l'accord des deux parties, le travailleur devrait avoir une période de trois jours à une semaine pour trouver un autre logement. Durant cette période, les repas ne devraient pas être fournis au travailleur.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Bien qu'une période de préavis et de recherche d'emploi suffisamment longue soit nécessaire, rémunérer cette période risque de représenter une lourde charge pour l'employeur.

Maurice. Sauf en cas de faute grave.

Monténégro. Beaucoup de travailleurs domestiques dépendent de leur employeur pour leur logement.

Pays-Bas. Cette question doit être laissée à l'appréciation des parties.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la législation sur l'emploi ne prévoit pas de préavis spécifique.

Nicaragua. Au Nicaragua, le Code du travail prévoit que le préavis devrait être de 15 jours. Cette durée est considérée comme suffisante pour permettre à l'employeur de trouver un nouvel employé et au travailleur de déménager.

Norvège. Cela pourrait réduire la dépendance du travailleur vis-à-vis de l'employeur en lui permettant de trouver un nouvel employeur plus facilement, mais cette mesure semble aller trop loin.

Pologne. En cas de licenciement sans préavis (comme le prévoit la législation nationale), l'employé devrait avoir le droit de rester dans le logement mis à sa disposition par l'employeur pour une période brève (trois à cinq jours), mais pas plus qu'il n'est nécessaire pour trouver un nouveau logement.

Portugal. La possibilité pour le travailleur de continuer à vivre au domicile de l'employeur n'a de sens qu'en cas de résiliation anticipée, avec préavis, par le travailleur. Si le contrat est résilié à sa date d'expiration ou pour un motif raisonnable, aucun préavis ne devrait être donné. Au Portugal, les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont droit à trois jours pour quitter le domicile à l'expiration du contrat. Cette disposition pourrait être utile dans les pays qui autorisent l'employeur à donner un préavis de licenciement, ce qui n'est pas le cas du Portugal.

Slovénie. Un préavis raisonnable est nécessaire.

Espagne. On pourrait établir que les travailleurs ne perdent pas leur droit au logement avec effet immédiat, lorsque le contrat prend fin à la fin de l'après-midi ou en soirée, sauf si le licenciement est dû à des fautes graves du travailleur.

Sri Lanka. Si aucun préavis approprié n'est accordé, il est recommandé de donner une rémunération supplémentaire en remplacement du logement.

Suède. Cela devrait faire l'objet d'un accord entre les parties contractantes.

Suisse. Ce délai devrait être déterminé en fonction de la durée de l'emploi.

Thaïlande. A condition que l'employeur soit d'accord sur ce préavis prolongé.

Tunisie. Cela est particulièrement important pour les travailleurs domestiques migrants.

Etats-Unis. Il faudrait prévoir que les travailleurs domestiques devraient avoir le même préavis de licenciement, les mêmes indemnités de licenciement et le même droit à rester au domicile de l'employeur que les travailleurs du secteur formel logés par leur employeur.

République bolivarienne du Venezuela. Une telle disposition serait incompatible avec le caractère personnel du travail domestique.

Employeurs

Nombre total de réponses: 14.

Oui: 2. CNI (Brésil), ESEE (Grèce).

Non: 10. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 2. SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie).

Commentaires

ESEE (Grèce). Dans la mesure du possible.

SEV (Grèce). Les travailleurs et leurs employeurs devraient bénéficier des mêmes droits concernant le licenciement ou la démission, sauf s'il en a été décidé autrement.

DPN APINDO (Indonésie). Tout dépend du motif de licenciement.

KEF (République de Corée). Cela représenterait une charge excessive pour les employeurs.

UPS (Suisse). Seulement au cas où le préavis est très réduit.

NHO (Norvège). Les travailleurs domestiques et leurs employeurs devraient bénéficier des mêmes droits concernant la fin de la relation de travail ou la démission que les autres salariés, sauf s'il existe des raisons pour qu'ils soient traités différemment. Le droit à un traitement égal comprend, selon la pratique nationale, le droit au préavis prescrit, durant lequel les conditions du contrat continuent de s'appliquer (y compris en ce qui concerne l'hébergement) et le droit d'être rémunéré pendant la période de préavis, y compris la part de la rémunération qui correspond au logement; en cas de faute de l'employé, le droit de mettre fin au contrat immédiatement, et d'exclure l'employé du domicile et de son emploi; et, en cas de démission, lorsqu'un travailleur ne travaille pas durant sa période de préavis, le droit pour l'employeur de déduire cette période de la rémunération due (si la législation nationale l'y autorise).

UPS (Suisse). Uniquement lorsque le préavis est très court.

OIE. Les travailleurs domestiques et leurs employeurs devraient bénéficier des mêmes droits concernant la fin de la relation de travail ou la démission que les autres salariés, sauf s'il existe des raisons pour qu'ils soient traités différemment. Le droit à un traitement égal comprend, selon la pratique nationale, le droit au préavis prescrit, durant lequel les conditions du contrat continuent de s'appliquer (y compris en ce qui concerne l'hébergement) et le droit d'être rémunéré pendant la période de préavis, y compris la part de la rémunération qui correspond au logement; en cas de faute de l'employé, le droit de mettre fin au contrat immédiatement, et d'exclure l'employé du domicile et de son emploi; et, en cas de démission, lorsqu'un travailleur ne travaille pas durant sa période de préavis, le droit pour l'employeur de déduire cette période de la rémunération due (si la législation nationale l'y autorise). Un préavis prolongé serait totalement inapproprié en cas de licenciement pour mauvais traitement d'un enfant ou d'une personne âgée, ou en cas de vol ou de faute. De plus, la prolongation du préavis rend très difficile l'engagement d'un nouveau travailleur logé à domicile.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 118. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT

(Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. FENATRAD (Brésil), CROC (Mexique).

Autre: 4. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), CTM (Mexique).

Commentaires

CTA (Argentine). Le licenciement comporte des conséquences plus importantes pour les travailleurs logés chez leur employeur que pour les autres travailleurs, car ils doivent trouver en même temps un autre emploi et un autre logement.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40. Il faut accorder suffisamment de temps pour trouver un nouveau logement.

BILS (Bangladesh). Une période prolongée de sept jours pour les nationaux et d'un mois pour les travailleurs migrants.

FENATRAD (Brésil). Au Brésil, la loi applicable prévoit déjà un préavis de trente jours, ce qui est considéré comme approprié. Une période plus longue de préavis pourrait susciter des conflits.

CUT (Colombie). Jusqu'à ce qu'ils trouvent un nouvel emploi.

CMTC (Costa Rica). Tout dépend de la situation: non, si le licenciement est dû à un vol ou à une faute; oui autrement. Il faudrait établir des limites et définir la situation pertinente.

UNSITRAGUA (Guatemala). Il faudrait fixer un délai raisonnable pour permettre au travailleur de quitter le domicile de l'employeur s'il est mis fin à la relation de travail.

CGT (Honduras). Il faudrait fixer un préavis raisonnable dans le contrat de travail.

CIAWU (Malawi). Mais qui ne dépasse pas deux semaines, pour éviter les conflits avec les nouveaux embauchés.

CROC (Mexique). Quand une relation de travail se termine, c'est définitif.

CTM (Mexique). Il faudrait l'inclure dans la convention. Le travailleur devrait notifier son départ à son employeur au moins quinze jours à l'avance.

NSZZ (Pologne). Comme beaucoup de travailleurs dépendent de leur employeur non seulement pour leur travail, mais aussi pour leur logement, il est essentiel d'avoir un préavis approprié.

CGTP-IN (Portugal). Cela devrait faire l'objet d'un accord entre les parties.

SADSAWU (Afrique du Sud). Ils devraient pouvoir rester chez l'employeur au moins un mois après la notification.

CSTT (Togo). Cela est nécessaire pour leur permettre de chercher un nouveau logement.

b) *du temps libre rémunéré d'une durée raisonnable pendant la période de préavis pour leur permettre de chercher un nouvel emploi?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 43. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Canada, Chili, Costa Rica, Croatie, Chypre, Egypte, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Népal, Nicaragua, Norvège, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Roumanie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 19. Bahreïn, Brésil, Chine, Colombie, Equateur, El Salvador, Finlande, Italie, Japon, République de Corée, Malaisie, Mexique, Pays-Bas, Oman, Arabie saoudite, Serbie, Afrique du Sud, Suède, Emirats arabes unis.

Autre: 5. Guatemala, Nouvelle-Zélande, Pologne, Portugal, Etats-Unis.

Commentaires

Albanie. Cela doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Argentine. Un mois avec deux heures de congé tous les jours.

Brésil. Au Brésil, le préavis est compensé, et aucune tâche n'est effectuée en échange. Lorsque le travailleur travaille durant ce préavis, il peut choisir d'avoir deux heures libres par jour ou sept jours de congé consécutifs.

Chili. Voir la question 52 a).

Chine. Durant le préavis, une indemnité devrait être payée par le régime d'assurance-chômage.

Colombie. Cela entraînerait une inégalité vis-à-vis des autres travailleurs.

El Salvador. Pas en tant que disposition générale, peut-être en tant qu'exception.

Finlande. La législation nationale pourrait éventuellement prévoir du temps libre rémunéré, mais cela devrait être sur une base de volontariat.

Grèce. Voir la question 52 a).

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui, si la fin du contrat a été mutuellement décidée par les parties.

Indonésie. Le préavis devrait être d'un mois.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Voir la question 52 a).

Mozambique. L'employeur devrait garantir à l'employé toutes les conditions nécessaires pour qu'il cherche un nouvel emploi.

Nouvelle-Zélande. Il n'existe pas de droit statutaire dans ce sens en Nouvelle-Zélande.

Norvège. Les Etats Membres devraient être autorisés à adapter cette disposition aux circonstances nationales.

Pérou. Une heure deux fois par semaine.

Pologne. Ces droits devraient être conformes aux droits habituellement accordés aux autres salariés.

Portugal. Voir la question 52 a).

Roumanie. Les dispositions du Code du Travail régissant la fin du contrat de travail, le licenciement et le préavis s'appliquent également aux travailleurs domestiques.

Afrique du Sud. Cela signifierait que les employeurs devraient payer les travailleurs domestiques pour le préavis dû plus une somme supplémentaire pour qu'ils cherchent un emploi.

Espagne. La législation espagnole prévoit six heures de congé hebdomadaire pour permettre au travailleur de trouver un nouvel emploi.

Suède. Voir la question 52 a).

Thaïlande. S'il n'existe pas de système d'indemnisation dans la législation. Si ce système existe, les dispositions devraient être décidées par les parties.

Tunisie. Si c'est l'employeur qui a mis fin au contrat de travail.

Etats-Unis. Voir la question 52 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 3. CNI (Brésil), ESEE (Grèce), UPS (Suisse).

Non: 11. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), NHO (Norvège), CONEP (Panama), OIE.

Autre: 1. SEV (Grèce).

Commentaires

ESEE (Grèce). Dans la mesure du possible.

SEV (Grèce). Voir la question 52 a).

DPN APINDO (Indonésie). Pas nécessairement.

JCC (Jordanie). La durée du contrat devrait être claire depuis le début et les bureaux de l'emploi devraient avoir la responsabilité de chercher un nouvel emploi.

KEF (République de Corée). Voir la question 52 a).

NHO (Norvège). Voir la question 52 a).

OIE. Voir la question 52 a). Les obligations en matière de temps libre rémunéré ne devraient s'appliquer que si ces droits sont applicables aux salariés en général. Le temps libre n'est pas un droit absolu et devrait être adapté aux tâches d'assistance des travailleurs domestiques.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 117. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso),

CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 6. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), CFTUI (Inde), CROC (Mexique), CTM (Mexique).

Commentaires

CTA (Argentine). Les dispositions applicables à l'ensemble des travailleurs devraient s'appliquer aux travailleurs domestiques.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

BILS (Bangladesh). Un mois pour les deux parties.

FS (Brésil). Le même préavis que celui qu'accorde la législation pertinente aux autres travailleurs.

CMTC (Costa Rica). Voir la question 52 a).

COSYGA, JOC (Gabon). Les dispositions ne devraient pas être contradictoires avec celles qui sont applicables aux autres travailleurs.

UNSITRAGUA (Guatemala). Cela devrait être précisé clairement dans les législations pertinentes et le contrat de travail.

CGT (Honduras). Cela devrait être un jour par semaine. Le travailleur devrait recevoir de l'aide pour chercher un nouvel emploi, que ce soit par téléphone, Internet ou courriel.

CFTUI (Inde). Cela pourrait être décidé d'un commun accord.

CGIL (Italie). Il serait souhaitable d'introduire un permis pour chercher un emploi aux migrants qui ont perdu leur emploi.

CROC (Mexique). Les indemnités de fin de service devraient être reconnues conformément à la loi.

CTM (Mexique). Cela devrait figurer dans la convention. Toutefois, le travailleur devrait continuer de travailler à temps partiel pour permettre à l'employeur de trouver un autre employé, afin de garantir un équilibre entre les parties.

UNT (Mexique). Cela devrait être obligatoire.

CTP, CUT (Pérou). Cela devrait s'appliquer non seulement aux travailleurs logés par leur employeur, mais à tous les travailleurs domestiques.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les travailleurs logés qui sont licenciés pourraient sinon se retrouver à la fois chômeurs et sans abri.

Qu. 53

La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient:

- a) *identifier, réduire et prévenir les risques professionnels spécifiques au travail domestique;*
- b) *établir des procédures de collecte et de publication de statistiques sur la sécurité et la santé au travail relatives au travail domestique;*
- c) *formuler des conseils concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ainsi que sur l'ergonomie et l'équipement de protection;*
- d) *élaborer des programmes de formation et diffuser des directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail?*

a) *identifier, réduire et prévenir les risques professionnels spécifiques au travail domestique*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 61. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 3. Egypte, Japon, Malaisie.

Autre: 4. Autriche, Colombie, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud.

Commentaires

Argentine. C'est au gouvernement que revient la responsabilité de déterminer les risques professionnels de tous les métiers, et aux employeurs qu'il revient de protéger la santé psychophysique des travailleurs.

Autriche. Les inspecteurs du travail ne sont pas autorisés à contrôler les ménages privés en Autriche, et ne peuvent donc pas s'occuper des dangers au travail. La loi sur l'aide à domicile et les employés de maison (HGHAG) ne contient pas de dispositions sur les dangers au travail.

Canada. Toutefois, la nature des risques habituellement encourus par les travailleurs domestiques (produits chimiques ménagers, produits de nettoyage, lésions musculo-squelettiques, etc.) n'est pas suffisamment spécifique ou technique pour nécessiter une réglementation explicite; ces dangers sont correctement couverts par la législation générale sur la sécurité et la santé au travail (par exemple le devoir pour l'employeur de maintenir la sécurité sur le lieu de travail, d'informer les travailleurs et de les former à exécuter leurs tâches de façon sûre).

Chine. En particulier, les Membres devraient prévenir les accidents professionnels spécifiques au travail domestique, comme le travail en hauteur, l'utilisation d'appareils électriques ainsi que l'exposition à des températures élevées et au feu. Les obligations des employeurs en matière de sécurité et de prévention devraient figurer dans le contrat.

Colombie. Les dispositions relatives à la protection vis-à-vis des risques au travail s'appliquent à tous les travailleurs.

Croatie. Il faudrait faire particulièrement attention aux dangers spécifiques du travail domestique pour les jeunes travailleurs.

Cuba. Il faudrait fournir des outils et des équipements de protection pour les activités dangereuses, et prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé.

Egypte. Les dangers au travail spécifiques au travail domestique varient en fonction du lieu de travail et de la nature du travail.

El Salvador. Cela est important pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs domestiques.

France. Oui, en concertation avec les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Grèce. Il faudrait prévenir les dangers au travail dans toute la mesure du possible.

Guatemala (UMT). Les risques professionnels devraient être couverts par la sécurité sociale.

Guatemala (ONAM). C'est important, surtout lorsque les travailleurs domestiques s'occupent d'enfants.

Japon. Voir la question 35.

Liban. Il faudrait inclure la notion de sensibilisation.

Maurice. Il faudrait faire particulièrement attention aux risques spécifiques pour les jeunes travailleurs domestiques, comme par exemple: l'épuisement consécutif à de longues heures de travail, le port de lourdes charges, l'utilisation de produits de nettoyage toxiques, et l'utilisation d'objets tranchants.

Mexique. Afin de pouvoir prévenir les risques professionnels spécifiques au travail domestique, il est important d'établir des mécanismes d'échange d'informations avec les services de la sécurité sociale pour trouver les principales causes d'accidents et de maladies du travail de ce secteur.

Monténégro. Les Membres devraient faire particulièrement attention aux dangers spécifiques que peut poser le travail domestique aux jeunes personnes.

Mozambique. Les mesures relatives à la sécurité et à la santé devraient être encouragées car les travailleurs sont plus vulnérables dans ce domaine.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, il s'agit d'un élément implicite de la relation de travail.

Nicaragua. Il s'agit d'une obligation de l'employeur. En cas de travail dangereux de façon inhérente, les mesures nécessaires devraient être prises, et l'équipement de protection fourni.

Pérou. Il faudrait préparer au préalable un tableau sur les risques professionnels spécifiques du travail domestique.

Portugal. Voir la question 24. Cette disposition devrait figurer dans la convention.

Slovénie. Les risques éventuels pour les jeunes travailleurs domestiques devraient être précisés. En raison de leur âge, de leur développement psychologique et de leur taille habituellement plus réduite, certaines tâches (porter et déplacer des objets lourds) et certaines conditions de travail (l'utilisation de détergents et de solvants) présentent un plus grand risque pour eux que pour les travailleurs adultes.

Afrique du Sud. La législation nationale devrait s'appliquer dans ce domaine.

Suède. Mais il faut adapter la surveillance aux conditions spécifiques du foyer.

Suisse. Le travail domestique peut comporter une série de risques graves, sous-estimés, comme le port d'objets lourds, les températures élevées durant la cuisson, les objets tranchants comme les couteaux dans la cuisine ou l'utilisation de produits de nettoyage toxiques. En outre, les travailleurs domestiques

travaillent généralement seuls au foyer et doivent faire face seuls à des situations potentiellement dangereuses.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 4. HUP (Croatie), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 5. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), SEV (Grèce), NHO (Norvège).

Commentaires

EK, KT, VTML (Finlande). Ces sujets sont plus du ressort de la législation nationale et des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail.

SEV (Grèce). Voir la question 24.

NHO (Norvège). Voir la question 24.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 24.

OIE. Voir la question 24. L'OIT devrait faire de la promotion dans ce domaine et encourager les bonnes pratiques au lieu de traiter cette question dans une norme.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Tout travail exécuté dans le cadre d'une relation de travail implique des dangers au travail, qui devraient être déterminés et prévenus par les Etats Membres en fonction des spécificités de chaque activité.

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

FS (Brésil). En outre, les uniformes et les équipements de protection nécessaires au travail domestique devraient être fournis gratuitement.

CMTA (Costa Rica). Comme pour tous les autres travailleurs.

COSYGA, JOC (Gabon). Il faudrait le faire pour informer et sensibiliser aussi bien les travailleurs que les employeurs.

UNSTRAGUA (Guatemala). La prévention joue un rôle important.

CGT (Honduras). Il y a beaucoup d'accidents dans le travail domestique.

UNT (Mexique). Les travailleurs domestiques devraient être équipés des outils nécessaires pour prévenir les accidents et les dangers au travail et devraient bénéficier de conditions de travail décentes pour garantir leur sécurité personnelle.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les Membres devraient s'intéresser aux dangers spécifiques que peut comporter le travail domestique pour les travailleurs de moins de 18 ans. En raison de leur jeune âge, de leur stade de développement physique et souvent de leur plus petite taille, certaines tâches (comme le port de lourdes charges) et certaines conditions de travail (comme l'utilisation de détergents et de solvants) peuvent comporter des risques plus importants pour eux que pour les adultes. Les périodes de repos plus longues (9,5 heures par nuit) recommandées par l'OIT pour ces travailleurs peuvent contribuer à la prévention des accidents du travail.

b) *établir des procédures de collecte et de publication de statistiques sur la sécurité et la santé au travail relatives au travail domestique*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Australie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Costa Rica, Croatie, Chypre, République tchèque, Equateur, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 7. Bahreïn, Colombie, Egypte, Japon, Malaisie, Qatar, Arabie saoudite.

Autre: 6. Autriche, Canada, Chine, Grèce, Nouvelle-Zélande, Pologne.

Commentaires

Argentine. Cela aiderait à élaborer des politiques publiques pour ce secteur.

Autriche. Voir la question 53 a).

Belgique. En Belgique, ces statistiques ne peuvent être collectées que par le biais des statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Canada. Dans la pratique, il peut y avoir des obstacles à la collecte des données concernant les travailleurs domestiques.

Chine. On peut le suggérer, mais c'est difficile à réaliser.

Colombie. Cela serait pertinent, car il existe très peu d'informations sur ce sujet actuellement.

Croatie. Voir la question 53 a).

Egypte. Ce serait difficile.

El Salvador. Il faudrait établir de telles procédures et en faire la promotion pour bien connaître le secteur du travail domestique.

Grèce. Il serait difficile d'établir ce genre de procédures.

Guatemala (DPS). Les statistiques sont toujours importantes pour améliorer les conditions de travail.

Guatemala (UMT). Cela montrerait les tâches qui mettent en péril la sécurité des travailleurs, notamment des travailleuses enceintes.

Guatemala (ONAM). Cela mettrait en évidence les mesures de prévention à prendre.

Japon. Voir la question 35.

Mexique. Cela est nécessaire pour la prévention des risques du travail domestique.

Mozambique. Ce serait une bonne mesure pour favoriser l'élaboration de stratégies et politiques de prévention des risques professionnels.

Népal. Il faudrait publier ces statistiques à intervalles réguliers.

Pays-Bas. Dans la mesure du possible et/ou en cas de nécessité.

Nouvelle-Zélande. La Nouvelle-Zélande collecte les données relatives aux accidents liés au travail par le biais de l'*Accident Compensation Corporation*.

Nicaragua. C'est important pour le processus de sensibilisation et pour la mise en place de mesures juridiques et administratives.

Pologne. Cela mérite une analyse plus approfondie pour les raisons mentionnées à la question 24.

Afrique du Sud. Voir la question 53 a).

Suède. Voir la question 53 a).

Tunisie. Cela est nécessaire pour comprendre la situation des travailleurs domestiques et prendre les mesures appropriées pour renforcer leur protection.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 5. HUP (Croatie), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 4. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), SEV (Grèce).

Commentaires

KT (Finlande). Voir la question 53 a).

SEV (Grèce). Voir la question 24.

JCC (Jordanie). Cette information est utile pour donner des instructions, entreprendre des études et trouver des solutions aux problèmes des travailleurs domestiques.

NHO (Norvège). Voir la question 24.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 24.

OIE. Voir la question 53 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Les statistiques sont essentielles pour instaurer des politiques publiques efficaces permettant de protéger les travailleurs domestiques.

FS (Brésil). Voir la question 53 a).

CMTC (Costa Rica). Voir la question 53 a).

COSYGA, JOC (Gabon). C'est important pour que les partenaires sociaux puissent contrôler et évaluer la sécurité et la santé des travailleurs domestiques sur le lieu de travail.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Les ministères du travail devraient avoir un service spécifique traitant du travail domestique.

CGT (Honduras). Cela devrait relever de la responsabilité des Etats en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs concernées.

CTM (Mexique). Les mesures de sécurité destinées à la prévention des maladies au foyer, des épidémies et des pandémies devraient être obligatoires.

UNT (Mexique). Tous les pays devraient publier des statistiques sur le nombre de travailleurs domestiques et les catégories d'accidents du travail et de maladies professionnelles afin que le travail domestique soit reconnu comme un secteur d'emploi et afin d'établir une législation appropriée aux besoins de ces travailleurs.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 53 a).

- c) *formuler des conseils concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ainsi que sur l'ergonomie et l'équipement de protection*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Belgique (SPF et CNT), Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Chypre, République tchèque, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 5. Bahreïn, Equateur, Japon, Malaisie, Arabie saoudite.

Autre: 4. Autriche, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Nicaragua.

Commentaires

Autriche. Voir la question 53 a).

Brésil. Les campagnes de sensibilisation sont nécessaires pour une prévention efficace des dangers au travail.

Chine. Les services administratifs de santé, les bureaux de contrôle de la sécurité de la production et les services administratifs du travail peuvent donner des conseils.

Croatie. Voir la question 53 a).

Guatemala (DPS). Non, cela devrait faire l'objet de conventions spécifiques.

Guatemala (UMT). Oui, un manuel devrait être élaboré dans chaque foyer et les travailleurs domestiques devraient être formés pour prévenir les accidents.

Guatemala (ONAM). Oui, les travailleurs domestiques devraient être formés à ce sujet. Les mesures de prévention et de protection devraient être améliorées.

Japon. Voir la question 35.

Mozambique. Cela contribuerait à la sensibilisation en matière de sécurité et de santé au travail, particulièrement dans le domaine du travail domestique.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, le ministère du Travail et l'*Accident Compensation Corporation* proposent au public une série de matériels de promotion et d'éducation sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail et les méthodes de prévention des accidents.

Nicaragua. Le plus approprié serait d'inclure le thème du travail domestique dans le mandat du Conseil national de sécurité et de santé au travail.

Pérou. Il faudrait établir des normes minimales dans ce domaine que devraient respecter les employeurs

Afrique du Sud. Voir la question 53 a).

Espagne. Oui aux conseils concernant la sécurité, la santé et l'hygiène au travail mais, en Espagne, les dispositions relatives à la prévention des risques professionnels ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques.

Suède. Voir la question 53 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 5. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 6. CNI (Brésil), HUP (Croatie), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 5. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), SEV (Grèce), JCC (Jordanie).

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 53 a).

SEV (Grèce). Voir la question 24.

JCC (Jordanie). Il serait préférable d'avoir des conseils sur l'hygiène.

NHO (Norvège). Voir la question 24.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 24.

UPS (Suisse). Mais cela pourrait faire l'objet d'un rapport sur les pratiques.

OIE. Voir la question 53 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Cela devrait être applicable à toutes les catégories de travail, y compris au travail domestique qui est effectué dans les foyers privés et échappe à tout contrôle.

FS (Brésil). Voir la question 53 a).

CMTC (Costa Rica). Les employeurs devraient fournir des conseils, des formations, ou encourager les bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé.

COSYGA, JOC (Gabon). Les syndicats et les mouvements ouvriers ont besoin de ces conseils pour la sensibilisation et la prévention sur le terrain.

UNSTRAGUA (Guatemala). Cependant, les ministères du travail ne disposent généralement pas des ressources suffisantes. Il faudrait augmenter le personnel des services d'inspection de la santé et de la sécurité au travail afin d'avoir des unités spécialisées dans le travail domestique. Il faudrait aussi que des employeurs et des travailleurs domestiques soient inclus dans les conseils de sécurité et de santé au travail.

CTM (Mexique). Toutes les mesures de sécurité destinées à protéger les travailleurs sont avantageuses pour les deux parties.

UNT (Mexique). Afin d'obliger les employeurs et les gouvernements à approfondir la question de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs domestiques.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 53 a).

d) *élaborer des programmes de formation et diffuser des directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 69.

Oui: 60. Albanie, Argentine, Australie, Belgique (SPF et CNT), Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 4. Bahreïn, Equateur, Japon, Malaisie.

Autre: 5. Autriche, Colombie, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Arabie saoudite.

Commentaires

Autriche. Voir la question 53 a).

Belgique (SPF, CNT). En Belgique, plusieurs initiatives ont été prises dans ce sens.

Brésil. Mieux vaut prévoir que de réagir après qu'un accident soit survenu.

Colombie. C'est une obligation pour les *Entidades Promotoras de Salud*.

Croatie. Voir la question 53 a).

Guatemala (DPS). Non, cela devrait faire l'objet de conventions spécifiques.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui, cela relève de la responsabilité du ministère du Travail par le biais du Bureau de la sécurité et de la santé.

Inde. Les travailleurs domestiques devraient pouvoir bénéficier de programmes de formation, par exemple sur l'utilisation des appareils ménagers et des appareils électriques, et sur les précautions à prendre dans la maison.

Japon. Voir la question 35.

Mozambique. Voir la question 53 c).

Népal. Cela est nécessaire pour que le cadre de travail soit sûr et pour augmenter la productivité.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 53 c).

Arabie saoudite. Ce ne sont pas seulement les travailleurs domestiques qui ont besoin de formation, mais aussi les employeurs. Il serait approprié d'exiger que l'Etat d'origine veille à la formation des travailleurs migrants.

Afrique du Sud. Voir la question 53 a).

Espagne. Ce sont les ministères du travail qui devraient en être les principaux responsables.

Suède. Voir la question 53 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 14.

Oui: 5. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 6. CNI (Brésil), HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Autre: 3. EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande).

Commentaires

CNI (Brésil). Cela devrait être laissé à l'appréciation des Etats Membres.

ANDI (Colombie). Voir la question 24.

EK, KT, VTML (Finlande). Voir la question 53 a).

ESEE (Grèce). Les services compétents, comme l'inspection du travail, devraient fournir des informations.

SEV (Grèce). Voir la question 24.

NHO (Norvège). Voir la question 24.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 24.

OIE. Voir la question 53 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC

(Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Il faudrait souligner le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs domestiques.

FENATRAD (Brésil). Il faudrait insister sur les besoins en formation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs.

FS (Brésil). Voir la question 53 *a*).

CMTC (Costa Rica). Les organisations de travailleurs domestiques devraient former leurs adhérents sur les questions de sécurité et de santé avant leur recrutement.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Il faudrait porter une attention particulière aux dangers spécifiques du travail domestique pour les jeunes (voir la question 22). Des programmes et des directives devraient être disponibles dans une langue compréhensible pour le travailleur.

COSYGA, JOC (Gabon). Les représentants des travailleurs en ont besoin pour le renforcement des capacités pour la formation avec du matériel pédagogique approprié.

UNSI TRAGUA (Guatemala). C'est indispensable car les travailleurs domestiques ignorent leurs droits et leurs obligations.

CGT (Honduras). Il est important d'organiser des séminaires aux niveaux local, régional et national à ce sujet.

CTM (Mexique). De plus, les travailleurs devraient être formés avant d'être engagés afin de prévenir les dangers au travail.

UNT (Mexique). La formation devrait porter sur ces questions et devrait être diffusée aussi largement que possible.

CUT-A (Paraguay). Des programmes de formation et des directives devraient être fournis dans la langue des travailleurs domestiques migrants.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 53 *a*). Ils devraient être disponibles dans les langues compréhensibles pour les travailleurs domestiques migrants.

Qu. 54 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient envisager des moyens de faciliter le versement par l'employeur des cotisations de sécurité sociale, tels que l'établissement d'un dispositif de paiement simplifié?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 68.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Autriche, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Oman, Panama, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Serbie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 9. Australie, Bahreïn, Colombie, Guinée, Japon, République de Corée, Qatar, Slovaquie, Emirats arabes unis.

Autre: 5. Lituanie, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Paraguay, Arabie saoudite.

Commentaires

Australie. En Australie, l'employeur ne verse pas de cotisations sociales.

Belgique. En Belgique, le paiement peut aussi se faire par un moyen simplifié, le «titre-service». Celui qui engage un travailleur domestique lui remet pour chaque heure travaillée un tel titre, lequel, acheté préalablement, garantit que les parties se conforment à la législation en matière de rémunération et de cotisations sociales.

Brésil. Au Brésil, on peut verser les cotisations sociales par Internet ou à des guichets bancaires automatiques. En outre, pour encourager la régularisation du travail domestique, l'employeur a la possibilité, quand il établit sa déclaration d'impôts, de déduire ses cotisations sociales mensuelles, mais pour un seul employé.

Chili. Les travailleurs domestiques à temps partiel devraient eux aussi bénéficier du régime de sécurité sociale.

Colombie. Une telle procédure existe déjà et vaut pour tous les travailleurs.

Chypre. Il faudrait également tenir compte de ce qu'un travailleur a parfois plusieurs employeurs.

Equateur. Il faut aussi veiller tout particulièrement à ce que les travailleurs domestiques à temps partiel ou ceux qui servent occasionnellement plusieurs employeurs bénéficient de prestations sociales.

France. La France a plusieurs dispositifs simplifiés (par exemple, des formulaires simples préremplis par les organismes de recouvrement de la sécurité sociale – URSSAF – et les «chèques emploi services») qui aident l'employeur et l'incitent à remplir ses obligations tout en contribuant à réduire l'ampleur du travail non déclaré.

Grèce. En Grèce, la solution consiste à faire en sorte que les travailleurs qui ont plus d'un employeur versent à la fois les cotisations sociales dues par l'employé et celles dues par l'employeur.

Guatemala (UMT). Les banques pourraient s'associer pour fournir ce service.

Guinée. En raison de la situation socio-économique de la Guinée.

Inde. S'agissant d'appliquer un tel système, il y a lieu d'établir une distinction entre les travailleurs domestiques à plein temps et les travailleurs domestiques à temps partiel.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Il n'est pas nécessaire de mettre en place un système de versement en République de Corée où, actuellement, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de la sécurité sociale.

Lettonie. Il faut aussi veiller tout particulièrement à ce que les travailleurs domestiques à temps partiel ou ceux qui servent occasionnellement plusieurs employeurs bénéficient de prestations sociales.

Lituanie. Les versements doivent se faire de la manière prévue dans les législations nationales ou les contrats de travail.

Maurice. Par exemple au moyen d'ordres bancaires permanents.

Mexique. Des procédures de versement simplifiées renforceraient le respect des obligations en matière de sécurité sociale.

Mozambique. Pour autant que l'objectif soit d'assurer aux travailleurs domestiques une protection sociale.

Pays-Bas. Au besoin.

Nouvelle-Zélande. Le système néo-zélandais de sécurité sociale est financé par l'impôt, sauf dans les cas du régime privé KiwiSaver et de l'assurance de l'*Accident Compensation Corporation*, pour lesquels l'employeur paie les cotisations.

Nicaragua. Il faudrait tenir compte de la législation de chaque pays en matière de protection sociale.

Panama. Il faut user de tous les mécanismes susceptibles d'assurer aux travailleurs domestiques un travail et une retraite décentes.

Pérou. Surtout parce qu'il existe rarement des lois applicables à ces travailleurs et en raison de la nature de l'employeur. A cet égard, des accords pourraient être passés entre les organismes de la sécurité sociale et les banques commerciales de chaque Etat Membre.

Pologne. Dans ce domaine, on devrait envisager la règle d'égalité des droits et obligations de l'employeur.

Arabie saoudite. Dans certains Etats, la réglementation nationale ne prévoit pas de protection sociale pour les travailleurs venant de l'étranger qui ont un contrat de travail: ils n'ont droit qu'à une indemnité en fin de service.

Slovénie. Cela ne semble pas raisonnable car la législation slovène ne prévoit pas d'exception pour le paiement simplifié par l'employeur des cotisations de pension de retraite ou d'invalidité.

Afrique du Sud. Voir la question 53 a).

Espagne. La législation espagnole prévoit cette possibilité.

République bolivarienne du Venezuela. Vu les caractéristiques de l'employeur de travailleurs domestiques, le versement de cotisations sociales par l'employeur tel que prévu par le régime général peut se révéler difficile. L'organisation de journées d'action visant à régulariser la situation des travailleurs domestiques de même que des versements trimestriels pourraient contribuer à surmonter ces difficultés.

Employeurs

Nombre total de réponses: 12.

Oui: 8. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), NHO (Norvège), CONEP (Panama), OIE.

Non: 3. CNI (Brésil), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Autre: 1. UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). La décision devrait en être laissée à chaque Etat Membre.

HUP (Croatie). Les gouvernements doivent proposer des moyens de paiement simplifié si un instrument impose à l'employeur de travailleurs domestiques des obligations supplémentaires en matière de sécurité sociale, de maternité, etc.

KEF (République de Corée). L'employeur de travailleurs domestiques diffère des autres employeurs. Le versement de cotisations sociales pourrait lui imposer un fardeau excessif.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

NHO (Norvège), OIE. Si des obligations supplémentaires en matière de sécurité sociale doivent être imposées aux employeurs de travailleurs domestiques, les gouvernements doivent proposer des moyens de paiement simplifiés (voir la question 25).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KPSPI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: I. SADSAWU (Afrique du Sud).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK et STTK (Finlande), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV et FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. On doit aussi veiller tout particulièrement à ce que les travailleurs domestiques qui servent plusieurs employeurs à temps partiel ou occasionnellement bénéficient de prestations sociales.

CTA (Argentine). Car il arrive souvent que l'employeur ne connaisse pas les dispositions qui s'appliquent aux travailleurs domestiques en matière de sécurité sociale.

BAK (Autriche). Le BAK y est favorable, à condition que les mesures de facilitation ne désavantagent pas les travailleurs domestiques ni les assurés en général.

ÖGB (Autriche). Cela ne doit pas se faire aux dépens des employés ni des recettes publiques.

FENATRAD (Brésil). A condition qu'une telle mesure n'entraîne pas un recul des droits accordés précédemment aux travailleurs domestiques et qu'elle leur garantisse des prestations sociales.

ONSL (Burkina Faso). On doit faire en sorte que les travailleurs domestiques à temps partiel, occasionnels ou qui servent plusieurs employeurs bénéficient de prestations sociales.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Il faut impérativement informer les travailleurs domestiques et les appuyer pour qu'ils bénéficient de ces prestations. Les contrats de travail devraient stipuler qu'ils y ont droit. C'est d'autant plus important pour les travailleurs migrants que, se trouvant dans un milieu étranger, ils en connaissent mal l'organisation et le fonctionnement.

CTC (Canada). On doit aussi veiller tout particulièrement à ce que les travailleurs domestiques à temps partiel ou ceux qui servent de temps en temps plusieurs employeurs bénéficient de prestations sociales, tout comme les autres travailleurs à temps partiel ou occasionnels.

CMTC (Costa Rica). Le système devrait être facile et compréhensible pour le travailleur.

COSYGA, JOC (Gabon). C'est particulièrement important pour les pays en développement, étant donné que l'ignorance des parties contractantes prime souvent sur le désir de sortir de l'informalité.

DGB (Allemagne). Il faut qu'une réglementation permette aux travailleurs à temps partiel ou aux travailleurs domestiques qui servent plusieurs employeurs de bénéficier d'un système de ce genre.

GSEE (Grèce). Cela contribuera à sauvegarder les prestations sociales, notamment pour les travailleurs à temps partiel et pour ceux qui ont plusieurs employeurs.

UNSTRAGUA (Guatemala). Toutefois, il faudrait aussi considérer la situation pécuniaire de l'employeur. A cet effet, on pourrait constituer un fonds public, tandis que les employeurs s'annonceraient à l'autorité compétente.

CNTG (Guinée). Pour que les travailleurs domestiques bénéficient d'une couverture sociale.

CGIL (Italie). Voir les questions 24 et 25.

CROC (Mexique). Cela pose toutefois un problème dans le cas des travailleurs à temps partiel.

UNT (Mexique). Les travailleurs domestiques ont droit au régime obligatoire de sécurité sociale, et les Etats Membres devraient créer des mécanismes pour faire respecter ce droit.

CNT (Niger). Les Etats Membres doivent veiller à ce que les travailleurs domestiques se voient accorder une protection sociale.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Les Membres doivent faire en sorte que les travailleurs domestiques soient affiliés aux systèmes de sécurité sociale et d'assurance-maladie ainsi qu'à des caisses de retraite, mettre en place des mécanismes servant à faciliter le versement de cotisations tant par l'employeur que par

le travailleur domestique, et veiller à ce que les travailleurs domestiques à temps partiel et ceux qui ont plusieurs employeurs bénéficient de prestations sociales et de réparations en cas de préjudice.

SADSAWU (Afrique du Sud). Cette question doit être approfondie.

NTUF (Sri Lanka). Voir la question 25.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Afin que la notion de congé maladie s'applique également aux travailleurs à temps partiel, la Californie s'est dotée d'une législation sur les modalités du congé maladie pour tous les travailleurs, à savoir une heure de congé maladie admissible pour 30 heures travaillées. Une telle législation pourrait servir de modèle.

PIT-CNT (Uruguay). En Uruguay, par exemple, le versement des cotisations sociales est facilité par la mise en ligne de formulaires, par la disponibilité d'un service d'aide téléphonique gratuit, etc. En outre, grâce à des campagnes de sensibilisation, on a enregistré une progression du nombre de travailleurs domestiques affiliés à la sécurité sociale.

Qu. 55 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, établir des politiques et des programmes destinés aux travailleurs domestiques visant à encourager le développement de compétences et qualifications, y compris l'alphabétisation, s'il y a lieu, ainsi qu'à améliorer leurs perspectives de carrière et d'emploi?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 70.

Oui: 57. Albanie, Argentine, Australie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, République de Corée, Lettonie, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 9. Bahreïn, Japon, Malaisie, Pays-Bas, Norvège, Qatar, Roumanie, Suisse, Emirats arabes unis.

Autre: 4. Brésil, Canada, Liban, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Belgique. Voir la question 63.

Canada. Il y a lieu de prévoir des cours de langue et des programmes d'alphabétisation lorsque c'est nécessaire.

Chili. S'agissant d'améliorer les perspectives pour ces travailleurs, c'est primordial.

Chine. Tel qu'il se poursuit, l'élargissement des qualifications et compétences des travailleurs domestiques est la clé du développement durable du travail domestique pour créer une demande et stimuler la croissance de cette activité. Il est recommandé d'affiner les différents systèmes de qualification professionnelle pour le travail domestique. Outre des programmes d'alphabétisation et de formation professionnelle, on devrait lancer des programmes de sensibilisation aux droits. Enfin, du point de vue politique, il faudrait procéder à une réorientation visant à mettre en place une formation gratuite aussi étendue que possible, à améliorer les possibilités d'emploi et de carrière, ainsi qu'à relever les barèmes salariaux et autres prestations.

Colombie. Par le truchement d'organismes tels que le service d'apprentissage national.

Costa Rica. Pour encourager le travail décent des travailleurs domestiques, on devrait promouvoir l'usage des certificats de compétence.

Croatie. Il faut que les politiques et stratégies nationales concernant les qualifications et l'instruction complémentaire incluent les travailleurs domestiques.

Cuba. Surtout pour les jeunes.

France. Les associations qui mettent en œuvre ces programmes doivent être soutenues.

Guatemala (UMT). La réglementation des horaires de travail des travailleurs domestiques faciliterait l'accès de ceux-ci à l'instruction.

Guatemala (ONAM). En particulier parce que la majorité de ces travailleurs sont illettrés ou peu instruits. Comme il leur faut souvent s'occuper d'enfants d'âge scolaire, leur apport a souvent une contrepartie négative pour la famille.

Guinée. Néanmoins, en Guinée, la plupart des travailleurs domestiques ne le sont qu'à titre passager et n'envisagent pas d'en faire une carrière.

Inde. Une formation préalable à l'utilisation des appareils électroménagers, à la cuisine, aux usages en matière de service à table, etc. serait utile.

Japon. Voir la question 35.

République de Corée. Dans l'ensemble, le gouvernement coréen convient qu'on a besoin de politiques pour encourager le développement durable des compétences et qualifications des travailleurs domestiques. Toutefois, parce que l'emploi des travailleurs domestiques en République de Corée revêt un caractère qui lui est propre, il est difficile d'en connaître la situation actuelle. Pour l'heure, il n'existe aucun système de qualification et aucune étude permettant de le savoir et de déterminer quelles compétences les travailleurs domestiques devraient posséder ou comment promouvoir celles-ci, condition préalable à la mise en œuvre de programmes et de politiques de formation des travailleurs domestiques. De tels programmes et politiques semblant donc difficiles à concevoir, la recommandation devrait être suffisamment ouverte et large pour que la mise en œuvre des politiques fasse la part des circonstances nationales.

Liban. On pourrait adopter ces politiques pour les travailleurs domestiques qui sont des ressortissants nationaux.

Maurice. Il faut que les politiques de ce genre concernent avant tout les travailleurs domestiques jeunes, par le biais d'un élargissement de l'accès à la formation professionnelle et à l'instruction secondaire, de manière que leurs perspectives d'emploi s'améliorent.

Népal. Les travailleurs domestiques doivent être incités à suivre les programmes d'alphabétisation, grâce auxquels leurs perspectives d'emploi seront meilleures, notamment sur le plan qualitatif.

Pays-Bas. Il n'est pas justifié de se doter de politiques spécifiques. Les travailleurs domestiques doivent bénéficier des mêmes avantages et prestations que les autres catégories d'employés.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, toutes les catégories de travailleurs peuvent recevoir une formation dans des établissements de formation professionnelle, en suivant des filières d'apprentissage ou en optant pour d'autres formules mises en place par des universités, par des écoles techniques supérieures, etc.

Nicaragua. C'est primordial, parce qu'à ce jour les travailleurs domestiques, en raison de la nature de leur activité, sont tenus à l'écart des programmes sociaux et des programmes d'instruction de tout genre.

Norvège. La recommandation devrait insister sur l'amélioration des droits des travailleurs domestiques en tant que travailleurs dont les conditions d'emploi sont particulières. Au besoin d'instruction des travailleurs non qualifiés correspond une question d'ordre général qui mérite d'être considérée séparément.

Oman. Toutefois, les travailleurs domestiques sont censés avoir suivi une formation préalable leur permettant ultérieurement d'améliorer leurs compétences par la pratique et par l'encadrement de l'employeur.

Panama. Les Etats Membres doivent se concentrer sur des stratégies rendant possible la mise en valeur de ce capital humain.

Pérou. Le principe devrait en être inclus dans la convention et élaboré dans la recommandation.

Pologne. Tous les employés devraient, de façon générale, pouvoir suivre une formation professionnelle. Si, dans un quelconque pays, le travail domestique est particulièrement répandu, il faut y organiser des programmes de renforcement des compétences à l'intention des actifs. On doit en outre mener des campagnes d'alphabétisation là où la nécessité s'en fait sentir. On devrait encourager l'employeur à dispenser une instruction ou à faciliter la participation des employés à des cours d'instruction générale.

Roumanie. Les travailleurs domestiques, comme tous les autres travailleurs, ont déjà des perspectives de formation et d'emploi.

Arabie saoudite. Les pays d'origine des travailleurs domestiques pourraient se charger de la formation de ceux-ci avant leur recrutement.

Suède. L'adoption de programmes de ce genre ne doit pas être stipulée comme étant une obligation.

Suisse. Il n'est pas souhaitable d'appliquer une stratégie d'intégration visant exclusivement les travailleurs domestiques.

Ukraine. Il conviendrait que tous les employés suivent une formation professionnelle continue afin d'améliorer leurs compétences et leur compétitivité sur le marché du travail.

Etats-Unis. Les politiques et programmes de renforcement des compétences proposés aux travailleurs en général devraient l'être également aux travailleurs domestiques.

Uruguay. Il faut faire figurer la professionnalisation du travail domestique dans les droits dont les travailleurs domestiques devraient jouir sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

République bolivarienne du Venezuela. Chaque fois que possible, l'employeur devrait accorder au travailleur domestique du temps libre pour sa formation.

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 8. ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 7. CNI (Brésil), HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

CNI (Brésil). La décision devrait en être laissée à chaque Etat Membre.

JCC (Jordanie). Sans que cela occasionne des dépenses à l'employeur.

KEF (République de Corée). Une consultation entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ne se justifie néanmoins pas car les compétences et qualifications requises pour le travail domestique peuvent varier.

NHO (Norvège). Les idées sous-jacentes à cette question peuvent n'être que médiocrement pertinentes s'agissant d'une jeune fille voulant travailler au pair un an ou d'un travailleur n'ayant pas l'intention de demeurer dans le pays d'accueil. Tout au plus, certains Etats Membres souhaiteront-ils peut-être en discuter avec leurs organisations d'employeurs et leurs organisations de travailleurs. En outre, il

conviendrait de ne pas utiliser le terme «établir» des politiques et des programmes, puisque de nombreux pays ont déjà de solides programmes d’alphabétisation pour adultes ou pour migrants.

OIE. Il ne faut pas que l’instrument, quel qu’il soit, tienne pour homogènes le travail domestique, les travailleurs domestiques ou les priorités et aspirations professionnelles de ceux-ci. Les idées sous-jacentes à cette question peuvent n’être que médiocrement pertinentes s’agissant d’une jeune fille voulant travailler au pair un an ou d’un travailleur n’ayant pas l’intention de demeurer dans le pays d’accueil. Tout au plus, certains Etats Membres souhaiteront-ils peut-être en discuter avec leurs organisations d’employeurs et leurs organisations de travailleurs. Les moyens limités dont disposent les gouvernements devraient être consacrés aux soucis et cas de mauvais traitements les plus pressants. Il est pris note des normes actuelles relatives à la mise en valeur des ressources humaines. En outre, il conviendrait de ne pas utiliser le terme «établir» des politiques et des programmes, puisque de nombreux pays ont déjà de solides programmes d’alphabétisation pour adultes ou pour migrants. Souvent, une campagne de sensibilisation bien ciblée et le resserrement du couplage avec les services d’instruction et d’alphabétisation existants pourraient suffire.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 124. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), CTV (République bolivarienne du Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Commentaires

CTA (Argentine). Grâce au syndicalisme, les conditions de travail s’améliorent puisqu’on est en mesure de connaître les besoins des travailleurs et de se doter de politiques adéquates.

BAK (Autriche). Les coûts des mesures visant à l’acquisition de qualifications ne doivent pas être à la charge des travailleurs domestiques. Quant aux perspectives de qualification, elles doivent être axées sur le travail rémunéré (par opposition à ce qu’on observe au sein des ménages, où les activités correspondantes ne le sont pas). De plus, il s’agirait pour les travailleurs domestiques d’acquérir des qualifications particulières.

ÖGB (Autriche). Ils devraient être gratuits, avec des critères d'admissibilité très modestes.

CGT (Colombie). Surtout pour les jeunes travailleurs.

CMTC (Costa Rica). On devrait encourager l'instruction durant les moments de loisir, cependant que les organisations de travailleurs fourniraient un appui au développement personnel et professionnel des travailleurs domestiques.

UNSTRAGUA (Guatemala). Toutefois, il faudrait que l'alphabétisation incombe à l'employeur de manière obligatoire.

CGT (Honduras). Il conviendrait d'accorder des bourses d'étude, de nombreux travailleurs migrants disposant en effet d'un niveau d'instruction moyen leur permettant d'étudier dans les universités des pays d'accueil.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). La capacité de négociation des travailleurs domestiques et la prise de conscience de leurs droits y gagneraient.

UIL (Italie). Tant la formation de base que la formation professionnelle doivent être tenues non seulement pour des possibilités mais encore pour des droits effectifs.

UNT (Mexique). Il faudrait cependant rendre obligatoires des programmes spéciaux d'alphabétisation et de formation professionnelle pour les travailleurs domestiques.

FNV (Pays-Bas). Y compris l'enseignement de la langue.

LO (Norvège). Bien qu'essentiellement ces instruments aient trait à la relation entre l'employeur et l'employé, des programmes et politiques de ce genre revêtiraient de l'importance pour les travailleurs domestiques de beaucoup de pays.

FEDUSA (Afrique du Sud). Tout spécialement l'alphabétisation et la formation aux soins à l'enfance. Il faudrait cependant utiliser le terme «développement personnel» au lieu de «perfectionnement professionnel».

SADSAWU (Afrique du Sud). Encore que cela devrait s'appliquer à tous les travailleurs.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Pour autant que le travailleur en soit d'accord.

Qu. 56 *La recommandation devrait-elle disposer que la réglementation des modalités de rapatriement des travailleurs domestiques migrants devrait:*

- a) prévoir des garanties financières à fournir par ceux à qui incombe la charge du rapatriement;*
- b) interdire tout paiement par les travailleurs domestiques migrants visant à couvrir les frais de rapatriement;*
- c) définir les délais et autres conditions d'exercice du droit au rapatriement?*

a) prévoir des garanties financières à fournir par ceux à qui incombe la charge du rapatriement

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 52. Albanie, Argentine, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Guinée, Inde, Indonésie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Roumanie, Slovaquie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 9. Australie, Autriche, Finlande, Italie, Japon, Norvège, Portugal, Afrique du Sud, Suisse.

Autre: 6. Guatemala, Mexique, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Pologne, Arabie saoudite.

Commentaires

Autriche. Des dispositions légales particulières ne paraissent ni nécessaires ni appropriées. Mieux vaut les éviter pour ne pas risquer les incohérences, les lacunes ou les déséquilibres au regard des dispositions générales ou d'autres domaines ou catégories de travailleurs. En Autriche, il est prévu que l'employeur supporte la charge du rapatriement en cas de travail non déclaré ou si l'employeur s'est expressément engagé à le faire envers l'employé. En outre, avec la directive européenne 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier, on dispose d'un cadre général, quoique non sectoriel.

Belgique. Voir la question 38.

Canada. Cela ne devrait pas être obligatoire et se pratiquer seulement quand c'est pertinent, en tenant compte des circonstances nationales particulières. C'est ainsi que la majorité des travailleurs domestiques migrants vivent au Canada avec un statut de résident permanent.

Chine. A condition que les motifs et raisons du rapatriement ne soient pas imputables au travailleur.

Colombie. Voir la question 27.

Costa Rica. La charge du rapatriement devrait revenir à l'employeur, lequel devrait en outre garantir aux travailleurs domestiques migrants de bonnes conditions de logement et de nourriture, ainsi que des conditions de sécurité complètes. Dans ce domaine, les relations passées entre le Costa Rica et le Nicaragua suggèrent que des accords bilatéraux sont souhaitables.

République tchèque. L'employeur devrait fournir des garanties financières. Néanmoins, il faut résoudre ce problème pour tous les travailleurs étrangers.

El Salvador. Ce point devrait être disposé dans le contrat de travail.

Finlande. Voir la question 28.

Guatemala (DPS). Oui.

Guatemala (UMT). Selon la législation nationale.

Guatemala (ONAM). C'est aux autorités compétentes, et non à l'employeur, de résoudre les problèmes des travailleurs migrants.

Guinée. Toutefois, en Guinée, les travailleurs domestiques migrants sont rares.

Japon. Voir la question 35.

Mexique. Aucune réponse ne peut être donnée à cette question, car le terme «garanties financières» n'est pas clair.

Pays-Bas. Le terme «garanties financières» n'est pas clair. L'employeur devrait s'engager à supporter le coût du rapatriement forcé par les pouvoirs publics lorsqu'un employé manque à rentrer dans son pays d'origine après résiliation de son contrat de travail.

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, les travailleurs migrants sont tenus par la loi de prendre eux-mêmes en charge le coût de leur voyage, sous réserve de négociations entre les parties.

Nicaragua. C'est une garantie pour les travailleurs domestiques qui sont souvent exploités parce qu'il leur manque les moyens pécuniaires de regagner leur pays d'origine.

Norvège. Voir la question 28.

Oman. Conformément à la législation du travail et au contrat de travail.

Panama. Il y a lieu de tirer parti de toutes les ressources disponibles pour obtenir que les travailleurs domestiques migrants soient traités convenablement. Chaque Etat Membre devrait faire la revue des instruments déjà disponibles pour examiner cette question et, en fonction de ce qu'il en aurait tiré, en revoir, reformuler, renforcer ou, selon le cas, supprimer certaines dispositions.

Pérou. C'est l'employeur qui devrait payer le billet aller-retour du travailleur, celui-ci le gardant par-devers lui jusqu'à la date de son départ.

Pologne. Cette question n'est pas claire: il n'est pas indiqué ce que sont ces garanties, qui elles concernent et qui les fournit. Cette question pourrait être réglée par des accords bilatéraux entre pays d'origine et pays d'accueil, sur la base des dispositions applicables à d'autres catégories de travailleurs migrants.

Portugal. Voir les questions 27 et 28.

Arabie saoudite. Le contrat de travail conclu avec des travailleurs venus de l'étranger prévoit la protection de ceux-ci et impose à l'employeur la charge du rapatriement. Quant au bureau de recrutement qui a fait venir les travailleurs, c'est lui qui assume la responsabilité du manque de qualifications du travailleur durant la période d'essai.

Slovénie. La charge devrait en revenir à l'employeur ou à celui qui s'est porté garant du travailleur.

Afrique du Sud. Cette question devrait être du ressort des usages et des législations nationaux.

Espagne. Il devrait également être indiqué que cette obligation pourrait incomber aux autorités compétentes du pays d'origine. Voir la question 28.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 1. UPS (Suisse).

Autre: 6. HUP (Croatie), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Nous désirons étudier plus avant les rapports entre cette proposition et la législation et les pratiques en matière de migration.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

JCC (Jordanie). Cela implique des coûts et des charges supplémentaires pour l'employeur.

NHO (Norvège). Il convient d'étudier davantage le rapport entre ces propositions et les lois et pratiques en matière de migration. Les garanties financières et les frais de rapatriement représentent de lourdes charges; mal conçues, les obligations correspondantes pourraient décourager le recrutement de migrants ou restreindre les perspectives de travail domestique. Ces obligations sembleraient déraisonnables et largement inéquitables si le travailleur domestique était entré dans le pays sans que ce fût à l'initiative de l'employeur ou avec son parrainage. De façon générale, l'exigence de garanties ou de prise en charge du rapatriement est contestable, et elle ne devrait pas être réglementée si elle ne vaut pas aussi pour les autres travailleurs migrants.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

UPS (Suisse). Non, sauf exceptions où cela aurait un sens.

OIE. Il convient d'étudier davantage le rapport entre ces propositions et les lois et pratiques en matière de migration. On est en droit de se demander si la question ne devrait pas être discutée par l'Organisation internationale pour les migrations. Les obligations de fournir des garanties et d'assumer les frais de rapatriement sembleraient déraisonnables et largement inéquitables si le travailleur domestique était entré dans le pays sans que ce fût à l'initiative de l'employeur ou avec son parrainage, ou encore pour des jeunes accomplissant des travaux domestiques quand ils sont en vacances ou qu'ils étudient. De façon générale, l'exigence de garanties ou de prise en charge du rapatriement est contestable, et elle ne devrait pas être réglementée si elle ne vaut pas aussi pour les autres travailleurs migrants.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 122.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. CTA (Argentine), CGTP-IN (Portugal).

Commentaires

ÖGB (Autriche). Voir la question 13 h).

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). C'est l'Etat qui devrait assumer les frais de rapatriement.

FENATRAD (Brésil). Il conviendrait de tenir compte également des migrations intérieures, très fréquentes en Amérique latine.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). La responsabilité devrait en être assurée à la fois par les pays d'origine et par les pays d'accueil.

CGT (Colombie). C'est du ressort de chaque Etat Membre.

COSYGA, JOC (Gabon). Soit l'employeur, soit l'organisme public qui a recruté un travailleur à l'étranger doit impérativement fournir des garanties financières avant son rapatriement.

GSEE (Grèce). Dans les limites du cadre juridique international concernant cette question. Voir les questions 6 d) et 26-30.

UNSTRAGUA (Guatemala). Toutefois, en prévision du cas où un employeur ne serait pas solvable, il y a lieu que les Etats Membres mettent sur pied des programmes en conséquence.

CGT (Honduras). Cela devrait figurer dans le contrat de travail et être su à la fois du pays d'origine et du pays d'accueil, de manière que cette obligation soit respectée.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). La charge du rapatriement doit revenir à l'employeur.

CGIL (Italie). Voir la question 28.

UIL (Italie). En Italie, par exemple, les autorités enjoignent simplement aux migrants illégaux de quitter le pays, sans souci de leur situation pécuniaire. Cela est important parce que, depuis que l'immigration clandestine est devenue un délit, l'immigrant clandestin qui ne défère pas à l'injonction est punissable de l'emprisonnement.

UNT (Mexique). A condition que l'obligation de prendre en charge les frais de rapatriement soit stipulée par écrit et que les dispositions pertinentes du Code du travail des pays d'accueil soient respectées. Le travailleur doit pouvoir librement changer d'employeur en cas de non-respect de l'accord.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Doit être prévu dans la convention. En outre, le logement des travailleurs domestiques qui attendent d'être rapatriés ou de trouver un autre emploi doit être garanti.

CGTP-IN (Portugal). Cette question doit être traitée dans la convention.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 13 h).

b) *interdire tout paiement par les travailleurs domestiques migrants visant à couvrir les frais de rapatriement*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 45. Albanie, Argentine, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Cuba, Egypte, El Salvador, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Espagne, Sri Lanka, Suriname, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 20. Australie, Autriche, Chypre, République tchèque, Equateur, Finlande, Guatemala, Japon, Liban, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Arabie saoudite, Slovaquie, Afrique du Sud, Suède, Suisse, Yémen.

Autre: 2. Canada, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Albanie. Sauf si c'est le travailleur qui met fin à son contrat avec effet immédiat.

Australie. La prise en charge des frais de rapatriement devrait être laissée à la discrétion de l'employeur.

Autriche. Voir la question 56 a).

Belgique. Voir la question 28.

Etat plurinational de Bolivie. C'est l'Etat qui devrait prendre à sa charge les frais de rapatriement.

Canada. Voir la question 56 a).

Chine. Voir la question 56 a).

Colombie. Selon la législation colombienne, c'est à l'employeur qu'incombe la charge du rapatriement à la fin du contrat de travail.

Costa Rica. Sauf quand les motifs de rapatriement sont étrangers à l'employeur.

Chypre. Les travailleurs domestiques qui décident de quitter leur emploi sans juste motif devraient contribuer aux frais de leur rapatriement.

El Salvador. La disposition correspondante devrait être stipulée au moment du recrutement du travailleur.

Finlande. Cela devrait faire l'objet d'une clause du contrat de travail. On attirerait ainsi l'attention sur les cas où les moyens voulus pour le rapatriement manqueraient au moment où le contrat prend fin. Des dispositions correspondantes pourraient être prévues à l'échelon national.

Guatemala (ONAM). Si les parties en conviennent.

Guinée. Voir la question 56 a).

Japon. Voir la question 35.

Liban. Interdire qu'un travailleur domestique migrant verse quoi que ce soit pour payer les frais de son rapatriement pourrait aller à l'encontre de ses intérêts et assujettir le rapatriement au bon vouloir de l'employeur.

Mexique. La charge du rapatriement et des autres frais en rapport avec le déplacement international des travailleurs devrait être dûment réglementée.

Mozambique. La charge du rapatriement doit incomber à l'employeur.

Népal. Le rapatriement des employés doit être de la responsabilité de l'employeur.

Nouvelle-Zélande. Voir la question 56 a).

Nicaragua. Cette question doit être couplée à celle des garanties financières visées à la question 56 a).

Norvège. Voir la question 28.

Oman. A moins que le contrat soit résilié par l'employeur ou qu'il s'éteigne à son terme naturel, ou encore que le travailleur ait abandonné son emploi sans raison valable.

Panama. Voir la question 56 a).

Pologne. Rentrer dans son pays d'origine est l'une des options qui se présentent à un travailleur migrant confronté à un changement de sa situation, et on ne devrait pas l'empêcher de le faire par ses propres moyens. La prise en charge des frais de rapatriement par l'employeur ne devrait être obligatoire que lorsque les deux parties en sont explicitement convenues ou que des accords bilatéraux entre le pays d'origine et le pays d'accueil le prévoient, et cela conformément aux dispositions valant pour les autres catégories de travailleurs migrants.

Portugal. Voir la question 56 a).

Qatar. Sauf si le travailleur met fin prématurément à son contrat.

Roumanie. Si l'employeur a engagé illégalement un travailleur domestique migrant, on pourrait lui imposer de prendre en charge les frais de rapatriement.

Arabie saoudite. Il y a lieu d'envisager l'éventualité où le rapatriement d'un travailleur découle du manquement de celui-ci à observer les termes du contrat.

Slovénie. Voir la question 28.

Afrique du Sud. Cette disposition devrait se limiter aux cas de travailleurs domestiques qui se trouvent en situation de détresse par la faute de l'employeur ou de l'intermédiaire.

Suède. Les parts respectives des frais de rapatriement devraient être stipulées dans le contrat de travail.

Suisse. Une interdiction de ce genre serait trop rigide et difficile à appliquer.

Thaïlande. La charge du rapatriement devrait incomber aux pays d'origine lorsque le travailleur domestique migrant ne respecte pas les lois du pays d'accueil.

Emirats arabes unis. A condition que le travailleur n'ait pas contrevenu au contrat.

Etats-Unis. En ce sens que le travailleur ne devrait pas avoir à couvrir les frais de son rapatriement lorsque ceux-ci incombent légalement à un tiers.

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 7. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 4. ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), JCC (Jordanie), UPS (Suisse).

Autre: 5. HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 56 a).

ESEE (Grèce). Cela dépend de la législation nationale.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

NHO (Norvège). Voir la question 56.

OIE. Voir la question 56 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 121.

Oui: 116. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA

(Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CMKOS (République tchèque), CTM (Mexique).

Autre: 3. GFBTU (Bahreïn), CISL (Italie), CGTP-IN (Portugal).

Commentaires

ÖGB (Autriche). Voir la question 40.

GFBTU (Bahreïn). Seulement lorsque le contrat est arrivé à échéance.

COB, FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie). Voir la question 56 a).

FENATRAD (Brésil). Le rapatriement devrait être à la charge de l'Etat ou de l'employeur.

CGT (Colombie). Les frais de rapatriement devraient être à la charge à la fois du pays d'origine et du pays d'accueil.

CUT (Colombie). Les frais de rapatriement devraient être couverts par l'employeur.

GSEE (Grèce). Voir la question 56 a).

UNSI TRAGUA (Guatemala). C'est illégal.

CNTG (Guinée). C'est l'employeur qui devrait prendre en charge les frais de rapatriement.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonésie). Les frais de rapatriement ne font pas partie de la rémunération.

CISL (Italie). A moins que le travailleur souhaite retourner dans son pays sans considération de ce que stipule son contrat de travail au sujet des frais de rapatriement.

UIL (Italie). Compte tenu de la législation adoptée récemment, cette interdiction pourrait se révéler d'application difficile en Italie.

CTM (Mexique). C'est le travailleur concerné qui devrait payer son rapatriement.

UNT (Mexique). Le contrat de travail devrait spécifier que les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur, sans retenues sur le salaire.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Voir la question 56 a).

CGTP-IN (Portugal). Voir la question 56 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 13 h).

c) *définir les délais et autres conditions d'exercice du droit au rapatriement?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 67.

Oui: 49. Albanie, Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Uruguay, Yémen.

Non: 9. Autriche, République tchèque, Japon, Liban, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Roumanie, République bolivarienne du Venezuela.

Autre: 9. Canada, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Oman, Pologne, Slovaquie, Suède, Suisse, États-Unis.

Commentaires

Australie. De manière cohérente avec les exigences des législations nationales relativement aux migrations.

Belgique. Voir la question 28.

Canada. Voir la question 56 a).

Chine. Voir la question 56 a).

Colombie. Voir la question 27.

El Salvador. Cela est important pour prévenir les pratiques abusives ou la traite des êtres humains.

Guatemala (DPS). Oui.

Guatemala (UMT, ONAM). Ce devrait être du ressort des gouvernements.

Guinée. Voir la question 56 a).

Japon. Voir la question 35.

Liban. Les délais doivent être stipulés dans l'accord passé entre l'employeur et le travailleur domestique.

Mozambique. Cela est nécessaire pour garantir un rapatriement sûr au travailleur.

Népal. Les réglementations nationales devraient prévoir un délai en deçà duquel l'employeur ne serait pas tenu de garantir le droit au rapatriement, et aussi définir les circonstances dans lesquelles l'employeur ne serait pas tenu de garantir ce droit.

Pays-Bas. Il n'est pas possible de prévoir un délai de rapatriement, parce que chaque cas est particulier et que le rapatriement vers le pays d'origine n'est pas toujours possible. L'expression «droit au rapatriement» prête à confusion, car c'est depuis les Pays-Bas que les employés étrangers ont l'obligation de préparer leur départ.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 29 et 56 a).

Nicaragua. Ils devraient figurer dans le contrat écrit et dans le livret de travail.

Norvège. Voir la question 28.

Oman. Cela doit être laissé à l'appréciation de chaque Etat Membre.

Panama. Voir la question 56 a).

Pologne. Le rapatriement devrait se faire uniquement en fonction de la fin de la relation de travail, et il devrait être conforme aux dispositions nationales relatives à l'emploi des migrants. La notion de «droit au rapatriement» manque de clarté: en effet, il n'est pas posé de restrictions quant à une occasion de retour dans un pays d'origine qui devrait admettre son citoyen. Cette question pourrait être réglée par des accords bilatéraux entre pays d'origine et pays d'accueil, sur la base des dispositions applicables à d'autres catégories de travailleurs migrants.

Portugal. Voir la question 56 a).

Roumanie. Conformément aux dispositions de la législation nationale relatives à l'égalité de traitement.

Slovénie. Voir la question 13 h).

Afrique du Sud. Voir la question 56 a).

Suède. Le droit au rapatriement ne doit jamais faire l'objet de restrictions.

Suisse. Eventuellement dans le cas de contrats de travail à durée déterminée.

Etats-Unis. La formulation de cette question n'est pas claire: renvoie-t-elle à des droits qu'énonceraient déjà les législations et réglementations nationales?

Employeurs

Nombre total de réponses: 15.

Oui: 7. CNI (Brésil), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), DPN APINDO (Indonésie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 2. ANDI (Colombie), UPS (Suisse).

Autre: 6. HUP (Croatie), SEV (Grèce), JCC (Jordanie), NHO (Norvège), EFC (Sri Lanka), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 56 a).

SEV (Grèce). Voir la question 11.

NHO (Norvège). Voir la question 56.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

OIE. Voir la question 56 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS

(Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CISL (Italie), CTM (Mexique).

Autre: 2. ÖGB (Autriche), CGTP-IN (Portugal).

Commentaires

CTA (Argentine). On doit veiller tout particulièrement à ce que le travailleur migrant conserve son statut de résident ou son droit de séjour après qu'il a perdu son emploi et pendant qu'il en cherche un autre.

BAK (Autriche). Il ne faut pas faire du rapatriement une mesure coercitive contraire à la volonté de l'employé.

ÖGB (Autriche). Voir les questions 40 et 13 h).

CGT (Colombie). Il faudrait adopter une telle disposition car les travailleurs domestiques contribuent de manière importante à l'économie des pays d'accueil et accomplissent des tâches auxquelles se refusent les ressortissants des pays d'accueil.

COSYGA, JOC (Gabon). Il est nécessaire de fixer un délai permettant aux syndicats de fournir un plein appui aux travailleurs dont les droits doivent être protégés.

GSEE (Grèce). Voir la question 56 a).

UNISTRAGUA (Guatemala). Il y aurait lieu toutefois de régulariser la situation des travailleurs domestiques migrants sans papiers, sauf si le rapatriement est motivé par une condamnation pénale.

CNTG (Guinée). Selon le contrat de travail.

CGT (Honduras). Etant donné que, souvent, le travailleur domestique migrant reste longtemps sans protection et se trouve confronté à de graves difficultés de rapatriement.

CGIL (Italie). Pour autant qu'il n'y ait pas eu ou qu'il ne puisse y avoir naturalisation dans le pays d'accueil.

CISL (Italie). Le travailleur devrait pouvoir choisir librement le moment de son retour dans son pays.

UIL (Italie). A ce propos, s'agissant de décision d'expulsion d'un immigrant clandestin, la loi italienne impartit un délai de cinq jours seulement pour quitter le territoire national, soit bien trop peu de temps pour celui qui, comme c'est souvent le cas, manque de moyens. Il importerait de fixer un délai plus raisonnable et de pourvoir à certaines facilités.

CTM (Mexique). Ça n'est pas pertinent, parce que le rapatriement est l'affaire du travailleur.

UNT (Mexique). Les services d'immigration doivent élaborer un programme spécial de protection des travailleurs domestiques.

CUT-A (Paraguay). Il n'y a pas de délai à fixer, la décision doit revenir au travailleur.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Voir la question 56 a).

CGTP-IN (Portugal). Voir la question 56 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Voir la question 13 h).

PIT-CNT (Uruguay). On doit aussi prévoir des dispositions pour la prolongation du délai de rapatriement, qui précisent les critères permettant d'établir quand l'employeur doit assumer la charge du rapatriement.

Qu. 57 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, telles que:*

- a) *l'établissement d'un réseau d'hébergement d'urgence sûr;*
- b) *une visite de placement au ménage dans lequel le travailleur domestique sera employé?*

a) *l'établissement d'un réseau d'hébergement d'urgence sûr*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 64.

Oui: 48. Albanie, Argentine, Australie, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Guinée, Inde, Indonésie, Lettonie, Liban, Malaisie, Maurice, Mexique, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Pays-Bas, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 9. Bahreïn, Costa Rica, Croatie, Italie, Japon, République de Moldova, Oman, Portugal, Yémen.

Autre: 7. République tchèque, Guatemala, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Slovénie, Afrique du Sud, Suisse.

Commentaires

Belgique. Pour autant qu'il s'agisse de travailleurs victimes de la traite de personnes.

Canada. Il y aurait lieu toutefois de tenir compte des circonstances nationales. Il se peut que des services existants conviennent aux travailleurs domestiques et leur soient offerts, comme il se peut qu'il faille mettre en place des services particuliers. La comparaison des diverses pratiques pourrait être utile et faciliter la recherche de démarches novatrices.

Costa Rica. Dans les pays en développement, des mesures de ce genre pourraient se révéler incompatibles avec les établissements de soins aux travailleurs domestiques.

Croatie. Ça n'est pas nécessaire puisque les législations nationales prévoient habituellement des mesures de protection particulières des travailleurs migrants.

République tchèque. Cette question pourrait être traitée dans le cadre de mécanismes existants, tels que le logement d'urgence aux victimes de violences familiales. Toutefois, une mesure supplémentaire de ce genre pourrait être utile si l'instrument mentionne qu'il y a lieu d'assurer un hébergement d'urgence sûr aux travailleurs domestiques migrants dans certaines circonstances bien particulières.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui. C'est déjà le cas au Guatemala.

Inde. Cela devrait inclure des soins médicaux et des services de conseil en cas de mauvais traitements.

Japon. Voir la question 35.

Mozambique. Au cas où le travailleur domestique migrant ne serait pas replacé immédiatement dans un ménage, il devrait être assuré d'un hébergement sûr.

Nouvelle-Zélande. Selon les termes de la loi néo-zélandaise, le droit de protection, de recours aux services d'urgence et, quand les circonstances l'exigent, à l'hébergement, est le même pour tous.

Nicaragua. Au Nicaragua, c'est concrètement inconcevable. Pour ce qui est des pays d'accueil, c'est néanmoins une bonne idée.

Oman. Rien ne le justifie.

Panama. Il serait primordial qu'un réseau d'hébergement de ce genre soit doté de moyens de renforcement des connaissances et compétences des travailleurs concernés durant le temps où ceux-ci sont accueillis.

Pologne. A condition que le nombre de travailleurs migrants dans un pays soit assez important.

Portugal. Un réseau d'hébergement d'urgence ne devrait pas profiter aux seuls travailleurs migrants.

Roumanie. Cette éventualité devrait être envisagée pour les travailleurs domestiques migrants que leurs employeurs maltraitent.

Slovénie. La décision d'établir un tel réseau à l'intention, en particulier, des travailleurs domestiques migrants dépend notamment du nombre de ceux-ci dans un pays et de la disponibilité de réseaux préexistants ayant une fonction analogue.

Afrique du Sud. Comme il ne s'agit pas là d'un droit connexe à l'emploi, cette mesure pourrait se limiter au cas où une menace pèse véritablement sur la vie du travailleur domestique.

Suède. C'est à envisager quand cela se justifie.

Suisse. Cette question est du ressort des cantons. Les centres d'accueil pour les femmes et les mères pourraient recevoir également les travailleuses domestiques. Les immigrantes devraient être informées de cette possibilité.

Tunisie. Oui, à condition que ce réseau d'hébergement d'urgence soit établi par les intermédiaires.

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 7. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 5. HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 1. EFC (Sri Lanka).

Commentaires

HUP (Croatie). Des stipulations aussi détaillées ne conviennent pas à une norme de l'OIT.

JCC (Jordanie). Il serait toutefois préférable que ce soient les services consulaires des pays dont les travailleurs sont ressortissants qui s'occupent de ceux-ci en cas d'urgence.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

NHO (Norvège), OIE. La promotion pourrait en être faite par l'OIT à titre de bonne pratique.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 122.

Oui: 119. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 1. CTM (Mexique).

Autre: 2. JTUC-RENGO (Japon), FNPR (Fédération de Russie).

Commentaires

CTA (Argentine). Pour protéger les travailleurs domestiques migrants des mauvais traitements, le fait de prévoir un hébergement provisoire à leur intention et de leur permettre de recourir à un réseau d'hébergement d'urgence sûr pourrait être primordial.

BAK (Autriche). Pour les cas de danger imminent, la notion d'hébergement d'urgence pourrait figurer dans la convention.

FENATRAD (Brésil). Cette mesure pourrait être appliquée aux niveaux national et international.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les syndicats et les organisations de la société civile devraient y être impliqués.

CGT (Colombie). Oui, mais pour tous les travailleurs.

CMTC (Costa Rica). Il faudrait que cette mesure soit coordonnée par les ministères du travail en collaboration avec les organisations de travailleurs concernées.

COSYGA, JOC (Gabon). C'est important pour empêcher certains employeurs d'utiliser continuellement les centres de détention de la police comme lieu de transit avant de rapatrier les travailleurs qui sont privés de tous droits.

UNSITRAGUA (Guatemala). Il faudrait en outre prévoir une assistance juridique pour s'opposer au rapatriement quand le travailleur migrant en est menacé.

CGT (Honduras). Il est plus difficile de résoudre les problèmes dans un pays étranger.

UIL (Italie). La loi italienne prévoit le recours à de telles mesures quand les autorités constatent qu'il y a exploitation grave ou travail forcé et que le travailleur migrant doit bénéficier d'une protection.

CTM (Mexique). Cela impliquerait des dépenses inutiles que les employeurs refuseraient de couvrir.

CS (Panama). En tant que réseau international des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Cela doit figurer dans la convention.

FNPR (Fédération de Russie). La viabilité en est douteuse. Il faut concevoir des mesures supplémentaires.

NUDE (Trinité-et-Tobago). Pour assurer un logement provisoire au travailleur domestique qui était précédemment hébergé par l'employeur.

b) *une visite de placement au ménage dans lequel le travailleur domestique sera employé?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 62.

Oui: 34. Albanie, Australie, Belgique, Canada, Chili, Chine, Chypre, République tchèque, El Salvador, Finlande, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Lettonie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Roumanie, Sri Lanka, Suriname, Tunisie, Etats-Unis, Uruguay.

Non: 17. Bahreïn, Costa Rica, Croatie, Equateur, Egypte, Italie, Pays-Bas, Oman, Qatar, Arabie saoudite, Afrique du Sud, Espagne, Suisse, Thaïlande, Ukraine, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 11. Belgique (CNT), Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Colombie, Japon, Liban, Népal, Nouvelle-Zélande, Nicaragua, Slovénie, République bolivarienne du Venezuela.

Commentaires

Belgique (CNT). La question n'est pas assez claire pour qu'on y réponde.

Belgique (SPF). Oui, si le travailleur se trouve toujours dans le pays d'origine.

Brésil. La plupart des abus concernent des travailleurs migrants, souvent sans papiers, engagés directement par l'employeur parce que l'administration publique n'a pas pris sur les conditions d'emploi lors du recrutement.

Canada. Voir la question 57 a).

Costa Rica. Voir la question 57 a).

Croatie. Voir la question 57 a).

République tchèque. C'est tout particulièrement légitime quand le travailleur domestique vit chez l'employeur.

Egypte. Ça n'est pas nécessaire si l'on part du principe que le contrat de travail stipule une période d'essai et précise les conditions d'emploi.

El Salvador. Oui, en faveur de la sécurité au travail.

Guatemala (UMT). Cette mesure renforcerait le respect des droits des travailleurs.

Guatemala (ONAM). La visite pourrait être effectuée par la personne responsable des conditions d'emploi du travailleur.

Japon. Voir la question 35.

Liban. Cette mesure est d'application difficile.

Mozambique. Oui, afin de s'assurer du respect des exigences en matière de logement, notamment pour ce qui est de la santé et de la sécurité au travail.

Népal. Une visite de placement au ménage dans lequel le travailleur domestique migrant sera employé permettra à celui-ci de faire la connaissance de son employeur, c'est-à-dire permettra à chacun de constater à qui il a affaire. Grâce à quoi une relation saine pourra s'établir, avec à la clé un milieu de travail plaisant.

Pays-Bas. Les dispositions applicables aux Pays-Bas ne pourraient autoriser une visite de placement que pour les travailleurs au pair astreints à autorisation de séjour.

Nouvelle-Zélande. Cette question pourrait faire l'objet d'un accord entre l'employeur et l'employé.

Oman. Etant donné que le contrat de travail stipule une période d'essai pendant laquelle le travailleur peut mettre fin au contrat en tout temps.

Pologne. Oui, pour ce qui est des visites du service d'immigration ou de l'inspection du travail préalablement à l'emploi. Le respect de la vie privée et de la vie familiale de l'employeur devrait être garanti.

Portugal. Une telle visite peut revêtir de l'importance quand un travailleur est placé par un organisme public ou par une agence privée; toutefois, elle ne devrait pas présenter de caractère obligatoire, dans le souci de ne pas miner le droit à l'inviolabilité du domicile.

Slovénie. Concrètement, l'application en serait difficile si l'on se réfère par exemple à la garantie constitutionnelle d'inviolabilité du domicile.

Espagne. En Espagne, ce serait impossible sans le consentement du chef de famille.

Suisse. Ce serait d'application difficile, en termes de coûts et de temps. En outre, on ne peut contraindre les agences de placement privées à effectuer des visites auprès des ménages.

Thaïlande. Des visites de placement seraient infaisables: les effectifs du personnel de surveillance dont dispose la Thaïlande sont limités.

Tunisie. Grâce à cela, le travailleur peut se faire une idée de ce que seront ses conditions de travail avant de prendre un engagement.

République bolivarienne du Venezuela. S'agissant de travail domestique, les droits du travailleur, le droit à la vie privée et le principe d'inviolabilité du domicile coexistent.

Yémen. Le contrat de travail étant conclu à l'étranger et le travailleur venant de l'étranger, une visite de placement ne pourra se faire.

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 6. CNI (Brésil), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 5. ANDI (Colombie), HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), OIE.

Autre: 2. EFC (Sri Lanka), UPS (Suisse).

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 57 a).

JCC (Jordanie). Oui, afin d'assurer de meilleures conditions au travailleur migrant.

KEF (République de Corée). Toutefois, cela peut équivaloir à une violation du principe de caractère privé du domicile. On devrait plutôt prévoir un questionnaire probatoire écrit et l'exploitation d'un réseau de données.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

UPS (Suisse). Une telle mesure est concevable mais elle doit être appliquée de façon pragmatique et répondre à une nécessité.

NHO (Norvège), OIE. Voir la question 57 a).

Travailleurs

Nombre total de réponses: 122.

Oui: 118. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CTA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), UGT (Espagne), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 4. COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), CGT (Honduras), JTUC-RENGO (Japon).

Commentaires

CTA (Argentine). Oui, afin de détecter et empêcher la traite des personnes, laquelle, affectant surtout des femmes migrantes, les leurre souvent par des offres d'emploi de travailleur domestique.

CMTC (Costa Rica). De la même manière que pour les autres types de travailleur.

COSYGA, JOC (Gabon). Oui, pour s'assurer que les conditions de travail sont acceptables.

GSEE (Grèce). Les détails d'une telle mesure demandent à être précisés, cependant que la question du caractère privé du domicile doit être prise en compte; de même, il faut savoir qui effectuerait ces visites.

CNTG (Guinée). Oui, pour vérifier les conditions de travail.

CGT (Honduras). Il y aurait lieu de mettre sur pied une commission tripartite chargée de surveiller les conditions de travail de cette catégorie d'employés.

CTM (Mexique). Oui, pour autant que la visite soit brève et qu'elle respecte le principe d'inviolabilité du domicile.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Voir la question 57 a).

FNPR (Fédération de Russie). Voir la question 57 a).

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). La recommandation devrait également suggérer une visite ou un entretien téléphonique privé avec le travailleur domestique migrant au cours du premier mois de son placement, ainsi que l'inscription du nom et de l'adresse de l'employeur dans un registre tenu à la fois par les autorités locales et par les services consulaires du pays dont le travailleur est ressortissant. Elle devrait encourager la coopération entre les pays d'emploi et les services consulaires des pays dont les migrants sont ressortissants, de manière que les contrats de travail soient exécutoires pour les deux parties. Et aussi de manière à: réglementer et surveiller le recrutement international; instruire, dont poursuites éventuelles, les cas de mauvais traitements, surtout dès lors que le migrant a été rapatrié ou expulsé. Les travailleurs devraient être informés de leurs droits et des moyens qui s'offrent à eux avant de quitter leur pays d'origine et après leur arrivée dans le pays d'accueil. En cas de mauvais traitements, ils devraient pouvoir recevoir une assistance. Aucune immunité diplomatique ne devrait prévaloir. Quant aux visas, il ne faudrait pas qu'ils induisent un assujettissement envers un employeur perçu comme l'unique espoir de demeurer dans le pays d'accueil.

Qu. 58 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres qui sont des pays d'origine devraient contribuer à la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, notamment en les informant de leurs droits avant leur départ, en établissant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux, des services consulaires spécialisés ou par toute autre mesure supplémentaire? Veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 65.

Oui: 56. Argentine, Australie, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Croatie, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Mozambique, Myanmar, Népal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Qatar, Arabie saoudite, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 2. Japon, Portugal.

Autre: 7. Autriche, Costa Rica, Guatemala, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Oman, Roumanie.

Commentaires

Autriche. Il serait bon qu'ils les renseignent sur les exigences légales, notamment sur la nécessité de détenir une carte de légitimation ou un autre titre valide de séjour en Autriche.

Brésil. Il importe que les travailleurs migrants soient informés de leurs droits. En 2007, au Brésil, une brochure intitulée «Brasileiras e Brasileiros no Exterior» a été diffusée aux points de sortie du territoire national en vue d'informer les ressortissants brésiliens de leurs droits et obligations à l'étranger, des risques connexes à l'immigration clandestine et à la traite, et du rôle des consulats. Cette brochure était le fruit d'une coopération intergouvernementale, avec le soutien de l'OIT et de l'OIM.

Chine. Par exemple en effectuant des inspections administratives dans l'industrie et le commerce pour s'assurer que le capital social de l'agence de recrutement est suffisant et que les offres d'emploi ne

sont pas trompeuses. Les activités illicites et frauduleuses feront l'objet de sanctions opportunes, la police, de son côté, luttant contre la traite des personnes, tandis que les tribunaux réprimeront l'organisation illicite de migrations de travailleurs. Quant aux services d'assistance judiciaire, on les encouragera à aider les victimes à porter plainte.

Costa Rica. Les pays concernés devraient fournir des renseignements sur le marché du travail servant à orienter et mettre en œuvre les politiques relatives aux migrations et au marché du travail. L'énonciation des besoins et manques des travailleurs domestiques aiderait les organismes compétents aux échelons national et régional à contrôler en permanence le recrutement.

République tchèque. Oui, mais les mesures proposées devraient valoir pour tous les travailleurs migrants.

Equateur. L'instrument devrait aussi pourvoir à la coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine des travailleurs domestiques migrants, y compris: à l'entraide judiciaire; à la lutte contre la traite et les mauvais traitements; au maintien de la protection sociale; au contrôle étroit des bureaux de placement et des sous-traitants, conformément à la convention n° 181; à la lutte contre le parrainage abusif. Cette coopération devrait en outre inclure la définition de mesures communes, dont l'assistance judiciaire, de prévention ou de répression expéditive des pratiques abusives en saisissant la justice ou par les diverses voies de règlement des différends.

Egypte. Grâce à un guide détaillé, disponible auprès des organismes et bureaux de placement concernés, qu'on remettrait au travailleur avant son départ.

El Salvador. Il faudrait aussi en encourager la mise en œuvre par les Etats Membres.

Finlande. Les renseignements devraient porter également sur les conditions de travail et d'emploi dans le pays d'accueil, les systèmes de couverture sociale et leurs prestations, et la dissolution du contrat de travail.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT, ONAM). Oui.

Guatemala (UMT). On pourrait créer des associations, des réseaux et des organismes publics spécialisés dans ce domaine.

Inde. Les pays d'origine doivent se doter de mesures de protection des travailleurs par le biais d'un réseau renseignant sur les droits et sur la formation, et, entre autres, sur les bureaux de placement qui exploitent les travailleurs ignorants et vulnérables. Préalablement au départ, on proposerait un perfectionnement professionnel ainsi que des conseils attirant l'attention sur la nécessité de s'assurer et de disposer d'une couverture sociale. Les agences de recrutement devraient être accréditées et des règlements spécifiques édictés pour rendre plus difficile l'exploitation et la tromperie.

Japon. Voir la question 35.

Lettonie. L'instrument devrait aussi pourvoir à la coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine des travailleurs domestiques migrants, y compris: à l'entraide judiciaire; à la lutte contre la traite et les mauvais traitements; au maintien de la protection sociale; au contrôle étroit des bureaux de placement et des sous-traitants, conformément à la convention n° 181; à la lutte contre le parrainage abusif. Cette coopération devrait en outre inclure la définition de mesures communes, dont l'assistance judiciaire, de prévention ou de répression expéditive des pratiques abusives en saisissant la justice ou par les diverses voies de règlement des différends.

Liban. Oui, à condition que, en outre, les travailleurs migrants concernés soient formés aux travaux domestiques.

Malaisie. L'instrument devrait aussi pourvoir à la coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine des travailleurs domestiques migrants, y compris: à l'entraide judiciaire; à la lutte contre la traite

et les mauvais traitements; au maintien de la protection sociale; au contrôle étroit des agences de placement et des agences prestataires de services, conformément à la convention n° 181; à la lutte contre le parrainage abusif. Cette coopération devrait en outre inclure la définition de mesures communes, dont l'assistance judiciaire, de prévention ou de répression expéditive des pratiques abusives en saisissant la justice ou par les diverses voies de règlement des différends.

Maurice. Entre autres choses, l'aide pourrait consister en une réglementation et en une surveillance permanente des activités des bureaux de placement, en la disponibilité de services de conseil dans les consulats des pays d'accueil, en des campagnes de sensibilisation nationale aux procédures en vigueur et aux risques inhérents à la migration.

Mexique. Concernant les renseignements à fournir aux travailleurs avant qu'ils quittent leur pays, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille prescrit que les Etats Membres doivent fournir, notamment aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, tous les renseignements pertinents sur: les politiques, la législation et la réglementation en matière de migration et d'emploi; les autorisations et les exigences relatives au voyage, à l'arrivée, au séjour, aux activités rémunérées, au départ, au retour, aux conditions de travail et d'existence dans le pays d'accueil, à la législation fiscale et à la réglementation douanière; en général, tous les autres règlements et lois pertinents. L'exécution devrait en être partagée entre les pays d'origine et les pays d'accueil. Néanmoins, les travailleurs migrants proviennent d'ordinaire de pays en développement qui pourraient avoir du mal à suivre cette prescription pour leurs ressortissants, migrants ou non.

Monténégro. Les pays d'origine devraient s'échanger des renseignements et coopérer à l'assistance aux travailleurs domestiques victimes de mauvais traitements ainsi qu'à l'instruction et à la poursuite des abus.

Mozambique. Oui, pour empêcher les mauvais traitements par quelque employeur que ce soit.

Népal. Avec les moyens dont il dispose, le pays d'origine devrait s'assurer que les travailleurs migrants sont employés dans de bonnes conditions de sécurité. Les programmes de renforcement des compétences doivent recevoir l'attention qu'ils méritent, de manière que les travailleurs s'acquittent de leurs tâches efficacement et à temps. Par l'intermédiaire de ses missions à l'étranger, le pays d'origine est en mesure d'offrir une assistance judiciaire à un travailleur en cas de litige, tout comme de le renseigner sur les exigences à satisfaire pour travailler sans aller à l'encontre de la législation ou des usages du pays d'accueil. Le pays d'origine peut également mettre en place dans ces mêmes missions divers mécanismes pour se tenir au courant de la situation des travailleurs.

Pays-Bas. Concernant les droits et obligations valant dans le pays d'accueil, l'information pourrait aussi être fournie sur des sites Internet ou dans des brochures, dont traduction dans les langues voulues.

Nouvelle-Zélande. En tant que pays d'origine, la Nouvelle-Zélande ne compte guère. Toutefois, tel est généralement le cas puisque tous les employés, immigrants compris, jouissent des mêmes droits, cependant que les fonctionnaires du service d'immigration, qui prennent connaissance des contrats de travail, proposent d'en contrôler la légitimité et la légalité.

Nicaragua. Cela réduirait les risques d'exploitation des travailleurs migrants et de discrimination à leur encontre et renforcerait leur protection.

Oman. Oui à la première partie de la question. Quant à la seconde, elle doit être laissée à l'appréciation des Etats Membres.

Panama. Assurer des conditions d'emploi décentes aux travailleurs domestiques migrants implique de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet. Les Etats Membres devraient faire usage de toutes les ressources dont ils disposent pour garantir le respect de conditions minimales empêchant les travailleurs domestiques migrants d'être victimes de la traite des personnes ou d'autres méfaits. Ce sont les efforts intersectoriels et interinstitutions, les qualifications des travailleurs et des investissements suffisants qui le permettront.

Paraguay. Il faudrait recommander que les pays d'origine et d'accueil coopèrent en vue de faciliter l'échange et la protection de leurs travailleurs, travailleurs domestiques compris.

Qatar. Les pays d'origine et les bureaux de placement de ces pays doivent rendre les travailleurs domestiques attentifs à leurs droits et obligations en rapport avec leur travail.

Roumanie. Oui, pour ce qui est d'informer de leurs droits les travailleurs domestiques migrants; non, quant à établir des fonds spéciaux. La recommandation devrait stipuler que les pays ayant ratifié la convention ont l'obligation d'informer les travailleurs domestiques migrants de leurs conditions d'existence, des dispositions relatives au regroupement familial, des conditions de travail, de la possibilité de renouvellement du contrat de travail ou de l'établissement d'un nouveau contrat à la fin du précédent, des conditions de rémunération et de transfert de fonds, des impôts à payer, etc. Ces renseignements devraient être fournis sans considération de la forme d'emploi des travailleurs domestiques migrants, auxquels, par ailleurs, le pays d'accueil devrait fournir toutes les informations nécessaires dans une langue qu'ils comprennent.

Slovénie. C'est conforme au renforcement de la politique migratoire de l'UE et à l'instauration d'un dialogue de partenariat avec les pays d'origine. La recommandation devrait inclure la communication de renseignements appropriés dans le pays d'origine, des mécanismes financiers pour les envois de fonds vers les pays d'origine, ainsi qu'une aide à la réintégration sociale lors du retour au pays natal.

Afrique du Sud. Une telle disposition devrait se borner à d'éventuels accords bilatéraux ou multilatéraux et à des mesures de sensibilisation au sein des Etats Membres; elle ne devrait pas empiéter sur la souveraineté des Etats Membres et leur imposer un fardeau indu.

Espagne. Il faudrait prévoir également que, dans le pays d'accueil, les représentations diplomatiques et consulaires proposent des conseils.

Sri Lanka. Dans le sens de la convention n° 97 de l'OIT et de la recommandation qui l'accompagne, ainsi que de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Suède. Instruire les travailleurs, avant leur départ, de la situation du marché de l'emploi des pays d'accueil représente une mesure permettant probablement de compenser certains effets fâcheux susceptibles de se produire.

Suisse. On pourrait par exemple créer des sortes de guichet unique pour informer de leurs droits les travailleurs migrants avant leur départ.

Thaïlande. Elle devrait prévoir que les pays d'origine prennent des mesures visant à empêcher leurs ressortissants de se rendre illicitement dans d'autres pays. Voir la question 56 b).

Employeurs

Nombre total de réponses: 16.

Oui: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 6. HUP (Croatie), SEV (Grèce), NHO (Norvège), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Autre: 1. EFC (Sri Lanka).

Commentaires

HUP (Croatie). L'OIT devrait promouvoir ces mesures au titre de bonnes pratiques en matière d'emploi, plutôt que d'en faire des obligations ou des exhortations pour les Etats Membres.

NHO (Norvège). Une recommandation pourrait énoncer les devoirs du BIT en matière de promotion des bonnes pratiques, dont les bonnes pratiques bilatérales entre pays d'origine et pays d'accueil.

EFC (Sri Lanka). Voir la question 27.

UPS (Suisse). Voir la question 25.

OIE. Voir la question 57 a). Une recommandation pourrait énoncer les devoirs du BIT en matière de promotion des bonnes pratiques, coopération bilatérale équilibrée et efficace comprise, un soutien financier aux programmes et assistance technique.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 118. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 2. CTM (Mexique), FPU (Ukraine).

Autre: 3. CTA (Argentine), CFTUI (Inde), CISL (Italie).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TÜRK-İŞ et TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. L'instrument devrait aussi pourvoir à la coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine des travailleurs domestiques migrants.

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CASC et CNTD (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), CFDT (France), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYÍS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La coopération devrait viser à une amélioration de la gestion des migrations, au renforcement de l'inspection du travail, à la prévention de la traite et des mauvais traitements, à la préservation du droit aux prestations sociales, au contrôle étroit des bureaux de placement et de recrutement et des sous-traitants, conformément à la convention n° 181. Elle devrait en outre inclure la définition de mesures communes, dont l'assistance judiciaire, de prévention ou de répression expéditive des pratiques abusives en saisissant la justice ou par les diverses voies de règlement des différends.

CTA (Argentine). Si les pays d'origine ne peuvent, au niveau national, les assurer d'un travail décent, ils seront moins aptes encore à contribuer à la protection efficace des droits de leurs travailleurs qui se trouvent à l'étranger.

BAK (Autriche). A cet égard, les Etats devraient coopérer avec les partenaires sociaux et les ONG. On ne doit en aucun cas considérer que cette disposition décharge les Etats de leur responsabilité envers les droits de l'homme et envers les normes internationales applicables au travail.

ÖGB (Autriche). Les pays d'origine devraient veiller à ce que ces questions soient soumises à réglementation et à ce que la législation soit appliquée.

BILS (Bangladesh). Il faut aussi que les Membres prennent des mesures pour le rapatriement des travailleurs.

FENATRAD (Brésil). La coopération devrait viser à une amélioration de la gestion des migrations, au renforcement de l'inspection du travail, à la prévention de la traite et des mauvais traitements, à la préservation du droit aux prestations sociales, au contrôle étroit des bureaux de placement et de recrutement et des agences prestataires de services, conformément à la convention n° 181. Il faudrait de plus prévoir des services sociaux disposant de psychologues, d'assistants sociaux et de médecins. Dans la mesure du possible, des services de traduction et une assistance conseil devraient être fournis au cours du procès.

ONSL (Burkina Faso). La recommandation devrait aussi prévoir des possibilités de coopération entre les pays d'origine et les pays d'accueil pour la gouvernance et les actions contre les pratiques abusives.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Mais il ne faut pas que soient impliqués seulement les pays d'origine et les pays d'accueil.

CTC (Canada). Y compris l'entraide judiciaire en cas de traite ou de mauvais traitements.

CMTC (Costa Rica). Par le truchement des ministères du travail, d'entente avec les organisations de travailleurs concernées.

CTRN (Costa Rica). Des accords bilatéraux devraient viser à réglementer les flux migratoires, à revoir la législation sur les migrations de main-d'œuvre et à garantir aux travailleurs migrants le droit à une pension.

DEOK (Chypre). Les pays d'origine ne se soucient pas suffisamment de leurs ressortissants qui travaillent à l'étranger.

CGT-FO (France). Oui. Cette coopération doit porter notamment sur l'information des travailleurs au sujet des droits, sur les droits en matière de sécurité sociale et de retraite et le contrôle des agences d'emploi afin d'empêcher toute forme de traite.

COSYGA, JOC (Gabon). Oui, cela contribuerait à prévenir l'exploitation des travailleurs migrants.

DGB (Allemagne). Cela exige des instruments efficaces de coopération entre les pays d'origine et les pays d'accueil. De tels instruments devraient traiter de l'inspection du travail, de la traite des personnes, de la couverture sociale, des bureaux de placement (convention n° 181) et de l'assistance juridique en cas de conflit du travail.

GSEE (Grèce). Voir la question 56 a).

UNSTRAGUA (Guatemala). Il convient d'encourager les programmes de formation et les campagnes d'information à l'intention des travailleurs qui prévoient d'émigrer en tant que domestiques. Les consulats devraient en outre proposer à leurs ressortissants travailleurs domestiques des services spécialisés d'information juridique et d'assistance judiciaire.

CFTUI (Inde). Les Membres devraient se doter d'un système d'archivage du dossier de chaque travailleur. Ce n'est qu'à cette condition qu'ils pourront venir en aide aux travailleurs.

CGIL (Italie). La coopération bilatérale entre pays d'origine et pays d'accueil y contribuerait également.

CISL (Italie). Ces dispositions devraient également être appliquées par les pays d'accueil, lesquels seraient incités à adhérer à des accords bilatéraux et régionaux affirmant le droit à une pension du troisième âge et prévoyant l'information systématique des travailleurs migrants portant sur leurs droits ainsi que sur la législation et les usages du pays d'accueil.

COTU-K (Kenya). La responsabilité de la protection effective des travailleurs incombe à la fois aux pays d'accueil et aux pays d'origine.

MTUC (Malaisie). Les filières de parrainage abusif devraient être éliminées.

UNT (Mexique). Elles devraient de plus énoncer les besoins des travailleurs domestiques.

NTUC (Népal). La responsabilité des pays d'origine devrait aussi porter sur la situation des travailleurs et la relance continue des pays d'accueil dans le dessein d'améliorer la situation des travailleurs migrants.

CNT (Niger). Elle devrait aussi prévoir une coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine en ce qui concerne la migration légale et l'inspection du travail pour lutter contre les abus commis par des agences de placement et d'autres employeurs peu scrupuleux.

CNS-Cartel Alfa (Roumanie). Les renseignements à fournir devraient inclure des numéros de téléphone à contacter pour obtenir une assistance juridique.

FNPR (Fédération de Russie). A condition que le pays d'origine assure la promotion des modalités d'emploi légales.

FEDUSA (Afrique du Sud). C'est important, car l'information dans le pays d'accueil peut se heurter à des obstacles linguistiques.

LO (Suède). La coopération devrait aussi viser à définir les voies d'immigration légale de la main-d'œuvre et à éliminer les filières de parrainage abusives.

USS (Suisse). Les autorisations de séjour devraient être indépendantes de l'activité exercée et permettre un changement de branche.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). Par la coopération entre pays d'origine et pays d'accueil.

UGTT (Tunisie). Elle devrait aussi prévoir la coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine des travailleurs domestiques migrants afin de renforcer la gestion des migrations, de resserrer l'inspection du travail, de préserver les droits aux prestations sociales, etc.

FPU (Ukraine). Ces dispositions relèvent déjà d'autres conventions.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). La coopération devrait également porter sur l'élimination des filières de parrainage abusives. Du côté des pays d'origine, il y aurait lieu: d'enregistrer les bureaux de placement et les courtiers en placement qui recrutent dans les villages; d'instaurer des procédures d'agrément; d'organiser des consultations avec les associations de migrants ainsi qu'avec les ONG et autres groupements concernés dans le dessein de mettre en place un système indépendant de surveillance des bureaux de recrutement; de coopérer tant à l'assistance aux travailleurs qu'aux enquêtes et aux poursuites contre les employeurs et recruteurs dont les pratiques sont abusives. Ces mêmes pays devraient échanger des renseignements avec les pays d'accueil au sujet des employeurs et des bureaux de recrutement mis sur liste noire, et aussi mener des campagnes pour sensibiliser: aux risques en rapport avec les migrations; à la réglementation des pratiques et tarifs en matière de recrutement; aux signes révélateurs de comportements abusifs de la part d'agents de recrutement; de démarches à entreprendre pour dénoncer des abus ou mauvais traitements aussi bien après le départ qu'après le retour. Des services consulaires devraient être à la disposition des travailleurs domestiques migrants, notamment avec la présence d'un employé disponible 24 heures sur 24 pour accueillir les travailleurs domestiques contraints de s'enfuir de leur lieu de travail à cause de mauvais traitements, étant entendu par ailleurs que de tels services devraient être ouverts pendant

les jours de congé des travailleurs domestiques. Les délégations des pays d'origine devraient être en mesure de fournir un logement d'urgence convenable et de la nourriture et de veiller à la présence de conseillères. Il faudrait que le personnel consulaire aide les travailleurs domestiques à résoudre rapidement les conflits, tout en les renseignant sur les solutions qui s'offrent à eux et en faisant le point de leur cas. Les pays d'origine devraient coopérer entre eux pour prévenir la concurrence malsaine découlant de la «surenchère à la baisse» et pour arrêter des normes minimales communes.

PIT-CNT (Uruguay). Les pays concernés devraient coopérer.

Qu. 59 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient être encouragés à développer des politiques nationales visant à:*

- a) *promouvoir des mesures collectives accessibles de fourniture de soins aux enfants et autres services à la personne;*
- b) *promouvoir un équilibre entre travail et famille;*
- c) *promouvoir l'emploi des travailleurs domestiques dans les catégories professionnelles correspondant à leurs formation et qualifications?*

a) *promouvoir des mesures collectives accessibles de fourniture de soins aux enfants et autres services à la personne*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 64.

Oui: 54. Albanie, Argentine, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, Yémen.

Non: 7. Australie, Canada, Japon, Norvège, Pologne, Afrique du Sud, Suisse.

Autre: 3. France, Liban, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Australie. Cet aspect est hors sujet.

Belgique. Il conviendrait en outre que la convention indique d'autres voies qui permettent de répondre aux besoins des ménages et de particuliers (personnes âgées nécessitant des soins, handicapés, etc.), tout en garantissant aux travailleurs un statut convenable.

Brésil. C'est primordial pour assurer aux enfants, aux anciens et aux handicapés une autonomie et une bonne qualité de vie, tout en ménageant aux autres membres de la famille la possibilité d'avoir une activité rémunérée.

Canada. Il s'agit de sujets d'ordre politique au sens large qui sortent du cadre des instruments dont il est question ici.

Chine. Il faudrait se doter de politiques nationales de subventions aux soins à l'enfance, au troisième âge et aux familles requérant des soins de santé essentiels. Par exemple, davantage de pouponnières, de jardins d'enfants et de résidences pour personnes âgées. Cela incomberait aux Membres, les organisations et les individus étant incités à en faire de même.

Colombie. Il est essentiel de ne pas poser d'exigences auxquelles on ne pourrait pas satisfaire pour d'autres travailleurs.

Costa Rica. Pour autant qu'un pays ait la capacité financière d'appliquer de telles mesures.

Chypre. A condition que les mesures et politiques nationales de soins à l'enfance et de sécurité sociale ne soient pas discriminatoires en fonction de la nationalité, de l'origine ethnique, du sexe, etc., et qu'elles se conforment aux stratégies de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale et de l'intégration, lesquelles, de plus, soulignent l'importance de la promotion des soins à l'enfance et des services sociaux.

France. S'agissant de «fourniture de soins aux enfants et autres services à la personne», l'accueil de la petite enfance et les services aux travailleurs vulnérables doivent être traités séparément. Ainsi, l'accueil de la petite enfance relèverait plutôt de la question 59 b). Les termes «mesures collectives accessibles» demandent à être clarifiés. Plutôt que de «promouvoir des mesures collectives», on pourrait promouvoir des politiques ou mesures de diversification des services pour répondre aux besoins des familles, faciliter au maximum l'autonomie des personnes âgées et handicapées et prévoir un accueil des enfants qui permette à leurs parents de mieux concilier vie professionnelle et familiale.

Guatemala (UMT, ONAM). Les centres de garde d'enfants sont un moyen de soutien efficace aux mères qui travaillent.

Japon. Voir la question 35.

Liban. L'application de ces mesures dans les pays en développement sera difficile.

Malaisie. Par exemple, des garderies sur les lieux de travail et au sein de la communauté pour réduire la dépendance du travailleur domestique habitant chez son employeur.

Pays-Bas. Encore que ces mesures ne devraient pas viser spécifiquement les travailleurs domestiques.

Norvège. Bien que les soins à l'enfance, l'équilibre entre travail et famille et diverses autres considérations revêtent de l'importance, on rendrait la recommandation plus efficace, en tant que moyen d'améliorer la situation des travailleurs domestiques, si on lui faisait mettre exclusivement l'accent sur la promotion de droits présentant un caractère plus précis et en rapport avec la protection des travailleurs.

Pérou. Chaque Membre devrait passer en revue la législation concernée qui est déjà en vigueur et l'harmoniser avec l'instrument.

Pologne. Cette proposition déborde du cadre de l'instrument: celui-ci a pour objet la protection des travailleurs domestiques plutôt qu'une politique étatique au sens large concernant le soutien aux familles sous l'angle de la prestation de soins et services.

Portugal. Toutefois, une recommandation relative au travail domestique ne semble pas l'instrument le plus approprié pour traiter cette question.

Arabie saoudite. Oui, de telles mesures pourraient aider à réduire le besoin de travailleurs domestiques, notamment pour les mères qui travaillent.

Afrique du Sud. A laisser au soin des politiques et réglementations nationales.

Suède. Il conviendrait de préférer l'expression «soins de qualité aux enfants».

Suisse. Le fait d'en étendre la portée à d'autres domaines politiques, concernant par exemple la famille, équivaldrait à sortir du cadre naturel de la recommandation sans pour autant servir notablement les intérêts des travailleurs domestiques.

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 4. HUP (Croatie), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Il y a là matière à promotion pour le BIT, dans la mesure où ces questions reflètent les priorités de l'Organisation telles qu'approuvées de commun accord. Il ne faut donc pas les traiter dans une norme.

JCC (Jordanie). Il faut impérativement lancer des études et actualiser les réglementations nationales dans ce domaine.

UPS (Suisse). L'évaluation doit se faire au niveau national.

OIE. Cette question relève de la promotion par le BIT, dans la mesure où il s'agit de priorités sur lesquelles on s'est entendu.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 123.

Oui: 121. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CTA (Argentine), CTM (Mexique).

Commentaires

FENATRAD (Brésil). Il faudrait insister sur la disponibilité de crèches à plein temps restant ouvertes durant les vacances scolaires et assurant une véritable éducation conforme aux normes locales ou régionales.

GSEE (Grèce). On doit insister sur le fait que la première obligation d'un Etat est de mettre en place, en assurant leur fonctionnement, des structures publiques de soutien aux soins à l'enfance et aux personnes âgées ou handicapées.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Conformément à la convention n° 156.

UNT (Mexique). Il faut créer des internats et des crèches pour faciliter l'activité des travailleurs domestiques.

b) promouvoir un équilibre entre travail et famille

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 56. Albanie, Argentine, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, République arabe syrienne, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 7. Australie, Canada, Colombie, Japon, Norvège, Pologne, Afrique du Sud.

Autre: 3. Brésil, Guatemala, Nouvelle-Zélande.

Commentaires

Australie. Voir la question 59 a).

Autriche. Oui, si l'on tient pour suffisant que les Etats Membres sont capables d'encourager l'équilibre travail-famille pour les travailleurs domestiques dans le même sens que ce qui se fait pour les autres travailleurs, et qu'il ne faut pas adopter de mesures de promotion supplémentaires pour les travailleurs domestiques.

Belgique. Voir la question 59 a).

Brésil. On peut atteindre cet équilibre en respectant les droits des travailleurs tels que ceux concernant la santé et la sécurité au travail ou les périodes de repos.

Canada. Voir la question 59 a).

Chine. Par exemple en adoptant des horaires de travail souples.

Colombie. Les programmes actuels de protection sociale des travailleurs tiennent également compte de leur famille.

Guatemala (DPS). Non.

Guatemala (UMT). Il importe de réglementer les horaires de travail pour garantir le repos hebdomadaire, les congés et la participation aux activités religieuses.

Guatemala (ONAM). La santé mentale des travailleuses domestiques n'est plus menacée dès lors que celles-ci peuvent compter sur le soutien de centres de soins à l'enfance, qu'elles ne souffrent pas d'une discrimination sur leur lieu de travail et qu'on s'occupe de leurs enfants.

Japon. Voir la question 35.

Malaisie. Avec par exemple la possibilité de travailler à domicile, selon des horaires souples.

Pays-Bas. Voir la question 59 a).

Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la loi prévoit qu'un employé travaillant pour le même employeur depuis au moins six mois et ayant charge d'un tiers puisse demander et obtenir des modalités de travail souples.

Nicaragua. Pour les travailleuses domestiques, il est particulièrement difficile de concilier fonction maternelle et activité économique. Le travail les tenant éloignées de leur famille, les liens avec leurs enfants se trouvent relâchés.

Norvège. Voir la question 59 a).

Pérou. Il faudrait formuler des lignes directrices concernant la réalisation de cet objectif.

Pologne. Voir la question 59 a).

Portugal. Voir la question 59 a).

Afrique du Sud. Voir la question 59 a).

Suède. Voir la question 59 a).

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 9. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 4. HUP (Croatie), CONEP (Panama), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 59 a). La réalisation d'un équilibre entre travail et famille est particulièrement importante. C'est pourquoi, afin de la promouvoir, elle doit être affirmée en exergue de toute norme en tant qu'avantage concret découlant de la facilitation et de l'encouragement du travail domestique à l'échelon national.

UPS (Suisse). Voir la question 59 a).

OIE. Voir la question 59 a). La promotion de l'équilibre entre travail et famille doit être affirmée en exergue de toute norme en tant qu'avantage concret découlant de la facilitation et de l'encouragement du travail domestique à l'échelon national. On ne doit donc pas la décourager par une nouvelle réglementation excessive et trop rigide.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 125.

Oui: 123. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU

(République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), CSDR (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CTA (Argentine), CTM (Mexique).

Commentaires

ÖGB (Autriche). La promotion de l'équilibre entre travail et famille ne devrait pas imposer un fardeau aux employés de ménages privés.

CMTC (Costa Rica). Car les travailleurs domestiques doivent profiter de leurs loisirs.

CFDT (France). Pour tous les travailleurs, travailleurs domestiques compris.

UNT (Mexique). Car bien des travailleurs domestiques ne parviennent jamais à fonder leur propre famille puisqu'on leur affirme qu'ils font déjà partie de la famille, alors qu'en réalité ça n'est pas le cas et qu'on les renvoie souvent sans motif.

c) *promouvoir l'emploi des travailleurs domestiques dans les catégories professionnelles correspondant à leurs formation et qualifications?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 66.

Oui: 56. Albanie, Argentine, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, France, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Lituanie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Népal, Pays-Bas, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Tunisie, Ukraine, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 7. Australie, Canada, République tchèque, Japon, Malaisie, Norvège, Afrique du Sud.

Autre: 3. Brésil, Nouvelle-Zélande, Pologne.

Commentaires

Australie. Voir la question 59 a).

Belgique. Voir la question 59 a).

Brésil. Il ne s'agit pas de promouvoir l'emploi des travailleurs domestiques, mais d'assurer efficacement l'égalité de leurs droits avec ceux des autres travailleurs.

Canada. Voir la question 59 a).

Colombie. Cela pourrait se faire par le truchement des SENA (services nationaux d'apprentissage), tout comme pour les autres travailleurs.

France. Cette formulation n'indique pas clairement s'il s'agit de statut et de rémunération du travailleur domestique, ou plutôt de compétences. Les deux types de recommandation méritent d'être énoncés clairement. La rémunération et le statut devraient être en rapport avec le niveau de qualification du travailleur, cependant que les tâches confiées à celui-ci devraient correspondre à la formation et à la qualification des personnes.

Guatemala (UMT). Dès lors qu'on créerait des programmes de formation professionnelle, ce secteur gagnerait en professionnalisme, avec à la clé une amélioration des salaires.

Japon. Voir la question 35.

Pays-Bas. Voir la question 59 a).

Nouvelle-Zélande. Voir la question 55.

Nicaragua. Il faudrait que la rémunération et la productivité s'améliorent progressivement dans ce secteur. Les établissements de formation professionnelle devraient en outre offrir des programmes spécialement destinés aux travailleurs domestiques.

Norvège. Voir la question 59 a).

Pérou. Il faudrait dresser une liste d'activités dans laquelle les tâches qu'accomplissent les travailleurs domestiques seraient classées.

Pologne. Il faut assurément encourager la mise en adéquation de l'emploi et des qualifications. Toutefois, en raison de la nature du travail domestique, l'instruction et la formation classiques ne revêtent pas en l'espèce une grande importance et jouent un rôle moindre que dans d'autres secteurs. A l'inverse, l'expérience pratique, les contacts personnels et les relations avec l'employeur et sa famille peuvent revêtir davantage d'intérêt. Il n'est donc guère sensé de s'attacher dans ce cas à la notion d'emploi approprié à l'instruction et aux compétences.

Afrique du Sud. Voir la question 59 a).

Etats-Unis. Pour autant que les politiques nationales fassent la promotion de ce principe pour tous les travailleurs.

Employeurs

Nombre total de réponses: 13.

Oui: 10. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), EK (Finlande), KT (Finlande), VTML (Finlande), ESEE (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée), CONEP (Panama).

Non: 3. HUP (Croatie), UPS (Suisse), OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). Voir la question 59 a).

OIE. Voir la question 59 a). Cette formulation n'indique pas clairement s'il est considéré que le travail domestique est par vocation temporaire ou s'il s'inscrit dans une carrière, et si cela reflète les aspirations des travailleurs domestiques eux-mêmes ou de simples suppositions à leur sujet.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 124.

Oui: 122. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB

(Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CGIL (Italie), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), NTUC (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CTA (Argentine), CTM (Mexique).

Commentaires

CFDT (France). Oui, par la mise en place de grilles de classification et de rémunération reflétant les qualifications au regard de l'emploi.

COSYGA, JOC (Gabon). Pour une meilleure efficacité et pour une connaissance accrue de leur métier.

CTM (Mexique). Différentes catégories devraient être définies selon les tâches accomplies dans le ménage.

UNT (Mexique). Tout comme il faudrait promouvoir leurs possibilités d'emploi.

CNT (Niger). Pour assurer une vie décente au travailleur domestique et à sa famille.

Qu. 60 *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient être encouragés à continuellement améliorer la protection des travailleurs domestiques, notamment au moyen de la coopération aux niveaux bilatéral, régional et international? Veuillez préciser.*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 64.

Oui: 62. Albanie, Argentine, Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Etat plurinational de Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Cuba, Chypre, République tchèque, Equateur, Egypte, El Salvador, Finlande, Guatemala, Inde, Indonésie, Italie, Lettonie, Liban, Malaisie, Maurice, Mexique, République de Moldova, Monténégro, Maroc, Népal,

Pays-Bas, Nicaragua, Norvège, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Pologne, Portugal, Qatar, Roumanie, Arabie saoudite, Serbie, Slovénie, Afrique du Sud, Espagne, Sri Lanka, Suriname, Suède, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande, Tunisie, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Non: 2. Guinée, Japon.

Commentaires

Chine. Par exemple, par des accords multilatéraux et bilatéraux relatifs à l'élimination des obstacles inutiles à la mobilité transfrontières, ainsi que par des accords de réciprocité sur la sécurité sociale.

Colombie. Conformément au principe de non-discrimination et d'égalité de traitement pour tous les travailleurs.

République tchèque. Dans le cadre des efforts généraux d'amélioration permanente de la protection de tous les travailleurs.

Egypte. Surtout par la coopération des pays d'origine et des pays d'accueil.

El Salvador. La coopération internationale est un moyen de renforcer les institutions et les compétences techniques de leurs ressources humaines.

Finlande. C'est une chose importante pour la diffusion des bonnes pratiques et de l'information concernant les droits des deux parties.

Guatemala (DPS). Il faut que les ministères du travail coopèrent entre eux pour conférer au travail domestique un caractère professionnel.

Guatemala (UMT). Le gouvernement, conjointement avec la société civile et la communauté internationale, doit en permanence promouvoir des stratégies permettant de savoir dans quelle mesure la législation du travail est observée.

Guatemala (ONAM). La promotion du renforcement des compétences des travailleurs domestiques doit être un objectif commun du gouvernement et de la société civile avec l'appui de la communauté internationale. La situation des nombreuses femmes auxquelles ne s'ouvre aucune perspective et qui, leur vie durant, souffrent de discrimination et de délaissement s'en trouverait améliorée.

Guinée. En Guinée, ceux qui effectuent des travaux domestiques le font à titre temporaire et non dans une perspective à long terme.

Inde. Il convient d'encourager les accords bilatéraux, les groupes de travail conjoints et les processus régionaux.

Indonésie. De cette façon, il est possible d'améliorer la protection des travailleurs migrants.

Japon. Voir la question 35.

Lettonie. Voir la question 38.

Maurice. On peut également améliorer la protection en partageant des renseignements entre les Etats Membres et en s'inspirant des meilleures pratiques en matière de réglementation du travail domestique.

Mexique. Oui, surtout les Etats Membres ayant des frontières communes et suscitant de forts flux migratoires.

Maroc. Pour ce qui est du respect des droits fondamentaux des travailleurs.

Népal. Le pays d'origine a la possibilité de garantir les droits des travailleurs domestiques migrants en concluant avec les pays d'accueil des accords relatifs à la main-d'œuvre, sur la base desquels tous les

différends au sujet des travailleurs domestiques migrants peuvent être réglés. Grâce à quoi les travailleurs domestiques migrants seraient assurés du même intérêt et de la même protection que dans leur pays d'origine. La coopération internationale serait utile afin de définir, pour une région tout entière, un programme commun consacré, d'une part, à l'amélioration de la condition des travailleurs domestiques et, d'autre part, à la répression de la traite.

Pays-Bas. Dans toute la mesure nécessaire.

Nicaragua. La convention pourrait faire en sorte que le soutien aux travailleurs domestiques figure à l'ordre du jour des organisations de coopération internationale.

Panama. Les Etats Membres devraient renforcer la protection des travailleurs domestiques en recourant à tous les moyens voulus, tels que les accords de coopération bilatéraux, régionaux et internationaux. Ils doivent consacrer à cela des moyens budgétaires suffisants, c'est essentiel.

Paraguay. On doit faire la promotion des accords de coopération bilatéraux entre les pays d'origine et les pays d'accueil, dans le dessein d'élaborer et de mettre à disposition des contrats de placement types permettant aux pays d'accueil de rechercher des travailleurs domestiques dans les pays d'origine, selon des critères prédéfinis par les gouvernements concernés conjointement avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Il faut aussi que lesdits accords de coopération traitent de toutes les questions en rapport avec le rapatriement et les actions en justice.

Pérou. La comparaison des législations, la conjonction des efforts et la confrontation des expériences au niveau mondial permettraient de respecter le sens profond de l'instrument, qui est de revaloriser le travail domestique. La coopération devrait inclure une collaboration des pays d'origine et des pays d'accueil touchant: à l'amélioration de la gestion des migrations; au renforcement de l'inspection du travail; à l'entraide judiciaire pour empêcher le travail forcé, la traite et les mauvais traitements; à la préservation du droit aux prestations sociales; au contrôle étroit des bureaux de placement et de recrutement. Les mesures communes devraient aussi porter sur la prévention ou la répression expéditive des pratiques abusives, en saisissant la justice ou par les diverses voies de règlement des différends.

Portugal. Il faudrait que la coopération porte sur des questions plus générales (par exemple la politique de l'emploi) et non sur des questions spécifiques au travail domestique.

Qatar. Le gouvernement, les employeurs et les travailleurs d'un Etat doivent unir leurs efforts. Il faut que les pays d'origine et les pays d'accueil se consultent et coordonnent leurs activités entre eux pour assurer une protection adéquate.

Roumanie. Par la tenue de réunions ayant pour objet de faire connaître les bonnes pratiques dans les Etats Membres.

Afrique du Sud. Oui, il faudrait y inclure des mesures de lutte contre la traite des personnes, alignées sur d'autres instruments internationaux. Cela devrait toutefois faire l'objet d'une résolution plutôt que d'une partie de la recommandation.

Espagne. Par la mise en place de politiques visant à contrôler ses conditions de travail pendant la période contractuelle, et à fournir au travailleur domestique l'aide nécessaire pour faire face au chômage après que son contrat de travail a pris fin et qu'il a été rapatrié.

Employeurs

Nombre total de réponses: 10.

Oui: 7. CNI (Brésil), HUP (Croatie), ESEE (Grèce), SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), KEF (République de Corée).

Non: 2. CONEP (Panama), UPS (Suisse).

Autre: 1. OIE.

Commentaires

HUP (Croatie). L'attention portée actuellement aux travailleurs domestiques et les discussions entre les partenaires sociaux peuvent être utiles, mais il faut se servir d'autres termes: les améliorations doivent porter sur les résultats et les expériences, non sur le niveau d'application et la portée des législations et de la réglementation.

JCC (Jordanie). En échangeant des renseignements et en s'entendant sur des contrats types.

OIE. Il se peut que les discussions entre les partenaires sociaux soient utiles. Toutefois, ce qui doit être amélioré, ce ne sont ni le niveau d'application, ni la portée de la législation et de la réglementation, ni encore la protection, mais la légalité et la sécurité de l'emploi des travailleurs domestiques. Une recommandation y contribuerait.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 122.

Oui: 120. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), BWU (Barbade), CSA-Bénin (Bénin), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), UGTE (Equateur), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), CGT-FO (France), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), CGT (Honduras), ASI (Islande), CFTUI (Inde), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), CISL (Italie), UGL (Italie), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CROC (Mexique), CTM (Mexique), UNT (Mexique), GEFONT (Népal), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), CCOO (Espagne), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), TOLEYİS (Turquie), FPU (Ukraine), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Autre: 2. CTA (Argentine), NTUC (Népal).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), CSA-Bénin (Bénin), FS et UGT (Brésil), CTC (Canada), CGT (Colombie), LO (Danemark), CASC, CNTD et CNUS (République dominicaine), CSTS et FEASIES (El Salvador), ASI (Islande), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), LO (Norvège), CUT-A (Paraguay), CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Voir la question 58.

BAK (Autriche). Ces dispositions devraient être précisées sur la base des expériences et de l'échange international et régional entre les syndicats et les associations de travailleurs. Voir également le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre (2004).

BILS (Bangladesh). Cette coopération devrait pourvoir à la levée de toute entrave aux mouvements de travailleurs domestiques, ainsi qu'à la cohérence mondiale des règles qui régissent les droits et avantages des travailleurs domestiques, et enfin à des mesures de protection spéciales contre la traite des femmes et des enfants.

FENATRAD (Brésil). Voir la question 58. Il y a lieu, d'une part, d'établir des directives minimales et, d'autre part, de promouvoir effectivement la coopération en énonçant les attributions respectives. Il faudrait aussi promouvoir l'harmonisation des législations nationales.

ONSL (Burkina Faso). Cette coopération devrait avoir pour buts d'améliorer la gestion des migrations, de concevoir des actions contre les abus et de rechercher des moyens de résoudre les différends et litiges.

CTRN (Costa Rica). En accordant aux travailleurs domestiques migrants le même statut juridique et les mêmes droits en matière de travail que les ressortissants du lieu, et cela par l'harmonisation des législations.

DEOK (Chypre). C'est très important, la mise en œuvre s'impose d'urgence.

COSYGA, JOC (Gabon). Comme l'ont montré aussi bien plusieurs exemples en rapport avec la sécurité sociale que divers accords bilatéraux, les Etats Membres doivent tenir compte de la spécificité des travailleurs domestiques migrants.

GSEE (Grèce). Voir la question 30.

UNSTRAGUA (Guatemala). Ces mesures devraient inclure la régularisation de la situation des travailleurs domestiques migrants sans papiers. Il conviendrait par ailleurs de mettre en place des programmes d'instruction et de formation professionnelle visant à professionnaliser le travail domestique.

CGT (Honduras). Les Etats Membres ayant des affinités culturelles, linguistiques ou traditionnelles devraient coopérer.

HMS (Inde). Les Etats Membres devraient tenir des dossiers complets sur les travailleurs et venir en aide à ceux-ci en cas de difficultés.

CISL (Italie). Il faudrait promouvoir les accords bilatéraux entre pays d'origine et pays d'accueil, afin de mieux protéger les travailleurs domestiques, et aussi de veiller en permanence à ce que leurs droits fondamentaux soient respectés, dont le versement d'une pension de retraite. Il revient un rôle à l'OIT dans la promotion d'accords de ce genre et dans la surveillance continue de leur application.

UIL (Italie). En Italie, 90 pour cent des travailleurs domestiques sont des immigrants. Il importe donc de suivre en permanence ce flux migratoire important et d'intensifier la coopération internationale.

COTU-K (Kenya). Voir la convention n° 29 de l'OIT (travail forcé) ainsi que la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

CTM (Mexique). Les conventions internationales devraient servir de lignes directrices.

UNT (Mexique). Les pays devraient adopter des mesures pour empêcher la traite et l'exploitation d'enfants pour le travail domestique ou à des fins sexuelles. Ces mesures devraient servir aussi à s'assurer que, dans les pays d'accueil, les travailleurs domestiques migrants sans papiers bénéficient d'une protection.

FNV (Pays-Bas). La recommandation devrait prévoir des dispositions relatives à la coopération entre les pays d'accueil et les pays d'origine des travailleurs domestiques migrants. Plus précisément, dans le dessein de mieux gérer les migrations, ces dispositions concerneraient: la mise en place de filières légales d'immigration de la main-d'œuvre; le renforcement de l'inspection du travail; l'entraide judiciaire à la répression de la traite et des abus; la préservation du droit aux prestations sociales; la supervision et le contrôle étroits de l'activité des agences d'emploi (au sens de la convention n° 181 de l'OIT); l'élimination du parrainage abusif. Et aussi l'élaboration de mesures communes, dont l'assistance judiciaire, de prévention expéditive des pratiques abusives en saisissant la justice ou par les diverses voies de règlement des différends.

CNT (Niger). Cela découragerait la traite.

PWF (Pakistan). Voir la question 58.

CS (Panama). Car il existe de par le monde des milliers de travailleurs domestiques qui contribuent à l'économie des pays en développement.

APL, FFW, TUCP (Philippines). Voir la question 57 a).

FNPR (Fédération de Russie). En premier lieu, pour les Etats Membres faisant partie d'unions économiques ou d'alliances internationales et régionales, par l'harmonisation de leurs législations relatives à l'immigration.

NWC (Sri Lanka). Il faudrait que des accords bilatéraux encadrent convenablement l'organisation des migrations de main-d'œuvre. Ces accords pourraient prévoir l'échange de renseignements et une action contre la propagande mensongère, ainsi que des mesures portant sur: les conditions et critères d'immigration; l'organisation du recrutement; les formalités administratives, frais de recrutement compris; les conditions de transport, de voyage et d'entretien; l'égalité de traitement; la nourriture; le logement et la sécurité sociale; les contrats de travail; le règlement des différends; la stabilité de l'emploi et le voyage de retour; la durée du contrat de travail; l'alignement des accords particuliers sur un modèle national.

PIT-CNT (Uruguay). Surtout par la coopération régionale et internationale.

Qu. 61 *La législation et la pratique nationales présentent-elles des caractéristiques particulières qui pourraient soulever des difficultés pratiques d'application des instruments?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 60.

Oui: 35. Australie, Autriche, Bahreïn, Belgique, Brésil, Canada, Chine, Colombie, Costa Rica, Croatie, Chypre, Grèce, Guatemala, Guinée, Inde, Indonésie, Japon, République de Corée, Liban, Malaisie, Maurice, Maroc, Népal, Nicaragua, Oman, Paraguay, Pérou, Pologne, Arabie saoudite, Slovaquie, Espagne, Suriname, Suisse, République arabe syrienne, Thaïlande.

Non: 22. Albanie, Argentine, Etat plurinational de Bolivie, Chili, Cuba, Egypte, El Salvador, Finlande, Lituanie, Mexique, République de Moldova, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Roumanie, Serbie, Afrique du Sud, Suède, Emirats arabes unis, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela, Yémen.

Autre: 3. Nouvelle-Zélande, Panama, Tunisie.

Commentaires

Argentine. A condition que leur application s'appuie sur le dialogue permanent et les campagnes dans les médias.

Australie. En Australie, les travailleurs, dont les travailleurs domestiques, sont classés soit comme «employés» soit comme «indépendants», les uns et les autres bénéficiant d'une robuste protection légale qu'appuie un système complet de contrôle de la conformité. L'application élargie de la convention à tous les travailleurs domestiques soulèverait des problèmes de conformité, car les avantages sociaux sont, de manière générale, destinés aux seuls «employés» et non aux «indépendants». La nouvelle convention devrait donc exclure de son dispositif les travailleurs dont les activités sont en fait de véritables arrangements commerciaux. Si tel n'est pas le cas, l'Australie prévoit que la ratification des instruments proposés, ou encore leur application concrète, occasionnera des problèmes. En Australie, la loi garantit certains droits essentiels aux employés, tandis que les parties ont la possibilité de négocier des modalités contractuelles plus détaillées au niveau de l'entreprise. Le dispositif de la convention devrait insister sur la définition de droits fondamentaux à des avantages sociaux, cependant que toute prescription détaillée concernant ces avantages devrait figurer dans la recommandation à titre indicatif.

Autriche. Une réglementation étendue des horaires d'astreinte, notamment pour ce qui est du service à des personnes nécessitant des soins, pourrait donner lieu à des problèmes particuliers, car la loi nationale

correspondante (*Hausbetreuungsgesetz*) dispose que, dans certains cas, le temps d'astreinte n'est pas compté comme du temps de travail.

Belgique. L'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés en matière de santé et de sécurité au travail (voir la question 24); l'exclusion de l'assujettissement de certains travailleurs domestiques à la sécurité sociale (voir la question 12 c)).

Brésil. Au Brésil, le principal obstacle serait le principe d'inviolabilité du domicile, qui limite les interventions de l'inspection du travail. D'autre part, s'il advenait que l'instrument dispose que les organisations de travailleurs domestiques ont un droit à la négociation collective, il faudrait que le Brésil modifie sa législation.

Canada. Au Canada, le programme relatif à l'immigration de travailleurs domestiques dans la Fédération est de la responsabilité législative du gouvernement fédéral. Un employé de maison vivant sous le toit de son employeur peut, s'il satisfait aux conditions énoncées dans ce programme, déposer une demande de résidence permanente au Canada. Pour ce qui est des travailleurs domestiques, les législations sur les normes du travail sont de la compétence des provinces et des territoires, cependant que leurs dispositions et leur champ d'application varient. Il s'en ensuit que les conditions de travail minimales applicables, telles qu'énoncées dans la loi et dans les définitions en rapport avec le travail et les travailleurs domestiques, ne sont pas uniformes à travers le Canada. Les modèles classiques de relations professionnelles pouvant ne pas convenir à la situation particulière des travailleurs domestiques, l'instrument devrait prendre acte d'autres modèles de représentation et d'autres démarches novatrices.

Chine. Il est difficile de proposer des normes uniformes pour le travail domestique à des Etats dont la situation ou le niveau de développement différent. Des études supplémentaires s'imposent pour décider si la législation du travail devrait prendre en compte le travail domestique. Quant à élaborer des instruments internationaux, il est recommandé de considérer l'ensemble des aspects particuliers du travail domestique s'agissant par exemple de lieu de travail, d'horaires et de rémunération.

Colombie. Les gouvernements pourraient avoir du mal à se conformer à des dispositions arrêtées à l'échelon international, c'est-à-dire au-delà des sources nationales du droit. En Colombie, des dispositions appropriées de la législation du travail figurent déjà dans le Code du travail, lequel édicte des normes minimales applicables à tous les travailleurs sans exception.

Costa Rica. La principale difficulté tient au fait que les inspecteurs du travail n'ont pas toute latitude de surveiller les conditions de travail des travailleurs domestiques car leur lieu de travail est un domicile privé et que l'accès à celui-ci est restreint par le principe constitutionnel d'inviolabilité du domicile.

Croatie. Lorsqu'un instrument international est aussi détaillé et qu'il énonce une très large gamme de droits du travailleur, son application est toujours incertaine. Diverses actions et incitations supplémentaires s'imposeront donc pour en assurer une large application.

Cuba. A Cuba, le nombre minime, voire nul, de travailleurs domestiques, outre le régime de protection sociale et les droits valant pour tous les travailleurs, rend inutile l'adoption de la réglementation particulière pour les travailleurs domestiques vers laquelle porte un instrument conçu spécialement pour eux.

Chypre. La bonne observation de la législation sur la santé et la sécurité du travail des travailleurs domestiques pourrait se trouver compliquée par la garantie constitutionnelle de l'inviolabilité du domicile et de la vie privée de l'employeur.

El Salvador. La loi, en El Salvador, prévoit que les travailleurs domestiques ont droit à une protection en ce qui concerne la rémunération, les horaires de travail, les périodes de repos, le congé annuel, la sécurité sociale, les indemnités en cas de résiliation du contrat et, en général, les prestations sociales.

Grèce. En Grèce, les travailleurs domestiques vivant sous le toit de leur employeur ne sont protégés ni par la législation du travail ni par la convention collective nationale sur le salaire minimum conclue pour la main-d'œuvre générale. Dans l'ensemble, la législation sur la santé et la sécurité au travail ne s'applique

pas aux travailleurs domestiques. La Constitution interdit aux inspecteurs du travail de pénétrer dans le logement d'un ménage sans la présence d'un magistrat; encore cela n'est-il possible que dans le strict respect des conditions prévues par la loi. Néanmoins, les travailleurs peuvent s'adresser aux services de l'inspection sociale pour requérir leur intervention et leur aide en cas de problèmes d'ordre professionnel.

Guatemala (DPS). Il se pourrait que les us et coutumes nationaux rendent difficile l'application de l'instrument.

Guatemala (UMT). Les intérêts économiques et politiques des pays en développement influent souvent sur l'adoption d'une législation appropriée.

Guatemala (ONAM). Dans certains cas, les employeurs rechignent à offrir une protection aux travailleurs domestiques et à améliorer leurs conditions d'emploi. Toutefois, si l'on présente la question aux employeurs sous l'angle des avantages qu'ils peuvent eux aussi en retirer, cette situation pourrait changer.

Guinée. Surtout l'insuffisance des moyens dont l'administration dispose.

Inde. Comme les travailleurs domestiques ne sont pas organisés, la principale difficulté qu'on rencontre est de savoir qui ils sont. En Inde, la loi de 2008 sur la protection sociale des travailleurs du secteur non structuré est en vigueur. Depuis octobre 2006, l'emploi d'enfants pour les travaux domestiques est prohibé. Le gouvernement central et le gouvernement régional, avec l'OIT, ont lancé à Dehli un programme de développement des compétences à l'intention des travailleurs domestiques et des aides-ménagères, dans le cadre duquel des cours d'instruction de brève durée seront organisés en partenariat par le secteur public et le secteur privé.

Indonésie. C'est l'application à l'économie non structurée qui soulèvera des difficultés.

Japon. Si l'employeur d'un travailleur domestique est une personne privée, le fait de lui conférer des droits et obligations analogues à ceux du commerce et de l'industrie pourrait soulever des difficultés. En outre, étant donné que la plupart des tâches à effectuer découlent des besoins variés qui se manifestent de cas en cas dans la vie quotidienne d'un ménage, il est en soi difficile d'arrêter des horaires de travail et de repos fixes, tout comme il est malaisé de répertorier sans ambiguïté lesdites tâches, contrairement à ce qui prévaut habituellement pour les autres travailleurs. Latitude doit donc être laissée à chaque pays de décider quelles dispositions du nouvel instrument (ou des nouveaux instruments) appliquer au regard de la situation effective des travailleurs domestiques sur son territoire national.

République de Corée. En République de Corée, la loi sur les normes de travail exclut explicitement les travailleurs domestiques de son dispositif en raison du caractère particulier de leurs activités. Par conséquent, on ne peut appliquer aux travailleurs domestiques les mêmes normes qu'aux autres salariés.

Liban. Il sera difficile de parvenir à un équilibre entre le respect de la vie privée des ménages et le respect des droits des travailleurs domestiques.

Malaisie. En Malaisie, c'est le terme «travailleur étranger» qu'on utilise en lieu et place de «travailleur migrant».

Maurice. L'application pourrait se heurter à l'absence de visites de l'inspection du travail dans les ménages, laquelle découle de la volonté d'éviter d'entrer en conflit avec le principe de vie privée. Les travailleurs domestiques ont concrètement du mal à s'organiser entre eux et à passer des conventions collectives, parce que, au sein des foyers, ils se trouvent isolés les uns des autres.

Mexique. De manière générale, la situation des travailleurs domestiques est réglementée par la législation nationale. Toutefois, en pratique, il serait difficile de suivre des plans d'action appropriés car les travailleurs domestiques assurent des services très divers, ont plusieurs employeurs et en changent relativement souvent.

Maroc. La spécificité du travail domestique peut donner lieu à des problèmes d'application, et ce dans chaque pays.

Népal. Au Népal, le travail domestique est répandu et concerne à la fois des enfants et des adultes. D'ordinaire, on ramène des enfants des campagnes pour en faire des domestiques, au mépris de la limite d'âge légal. Les travailleurs domestiques demeurent généralement sous le toit de leur employeur en permanence, ce qui représente un défi s'agissant d'appliquer effectivement les dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire ou au congé annuel. Ils n'ont reçu habituellement qu'une instruction médiocre et ne connaissent pas leurs droits. Enfin, ils proviennent de communautés socialement arriérées n'ayant pas voix au chapitre dans la société.

Nouvelle-Zélande. Voir les questions 1 et 2. De manière générale, en Nouvelle-Zélande, la législation du travail s'applique à tous les travailleurs.

Nicaragua. Ce sont les spécificités culturelles et les intérêts économiques qui constituent les principaux obstacles.

Oman. Les conditions de travail et les catégories de travailleurs domestiques varient largement d'un Etat Membre à l'autre, et aussi entre pays d'origine et pays d'accueil.

Panama. Le gouvernement panaméen entend veiller résolument à ce que des mesures soient prises pour sauvegarder les intérêts des habitants du pays, étrangers et ressortissants nationaux confondus. En vertu du principe de réciprocité, les autres Etats ont la même obligation.

Paraguay. Il y aurait des incohérences entre le dispositif du Code du travail s'appliquant au travail domestique et les instruments. Si ceux-ci étaient adoptés, la législation nationale devrait être harmonisée en conséquence.

Pérou. La principale difficulté serait de surveiller en permanence le respect des obligations des employeurs, lesquels ne se prêtent pas volontiers aux inspections.

Pologne. En Pologne, l'emploi aux fins de travail domestique est un phénomène limité. Sauf quand il consiste à s'occuper des enfants ou des membres malades d'une famille (relation professionnelle s'inscrivant dans une durée relativement longue), il revêt essentiellement un caractère temporaire (ménage dans plusieurs foyers) et est d'ordinaire le fait de jeunes, d'étudiants ou de retraités qui ne souhaitent pas officialiser leur relation de travail. Il est inutile d'assurer une couverture sociale à ces gens. Quant à l'employeur, il s'inquiète du fardeau administratif qui en découlerait, démesurément lourd par rapport à l'aide ménagère que lui apporte l'employé. Les tentatives de réglementation du travail domestique (soins aux enfants) n'ont pas éveillé un large intérêt.

Portugal. Hormis certaines questions propres à la diversité des circonstances socioculturelles, lesquelles peuvent néanmoins être abordées lors de la rédaction des instruments envisageables.

Arabie saoudite. La disparité observée entre, d'une part, les notions en rapport avec les travailleurs domestiques migrants et le travail contractuel et, d'autre part, les principes et règles religieux ainsi que les traditions sociales prévalant dans certains Etats pourraient entraver l'application effective de ces instruments.

Slovénie. Il n'y a pas en Slovénie de tradition du travail domestique et celui-ci, tout au moins pour l'heure, concerne peu de gens. Cela explique que ce type d'activité n'ait pas encore fait l'objet d'une réglementation détaillée, puisque le système légal s'attache avant tout à l'uniformité et à l'égalité de traitement pour tous les travailleurs. En outre, les inspecteurs du travail pourraient avoir de la difficulté à contrôler le respect de la législation, du fait du droit à la vie privée: une visite domiciliaire ne peut être autorisée que par décision judiciaire. Entre autres choses, on peut aussi s'interroger sur la façon dont un inspecteur, lors d'une visite portant sur la santé et la sécurité du travail, serait effectivement capable de décider si le milieu de travail répond à toutes les normes en vigueur, compte tenu également de la diversité des tâches dévolues à un travailleur domestique. Par ailleurs, des tournées auprès des ménages surchargeraient encore davantage le personnel de l'inspection du travail. L'application des droits des travailleurs dépend aussi des effectifs et des capacités techniques de l'organisme de surveillance.

Espagne. Le principe selon lequel l'ensemble de la législation du travail vaut pour les travailleurs domestiques n'est pas en conformité avec le système légal espagnol, lequel régit le travail domestique en tant que relation professionnelle particulière et à l'aide de dispositions spécifiques. Il en découle que les dispositions générales ne s'appliquent aux travailleurs domestiques que pour ce qui est des aspects que ne traitent pas les dispositions spécifiques. Ainsi, la législation espagnole exclut les travailleurs domestiques, d'une part, de la protection du salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur et, d'autre part, de la prévention des risques professionnels. En outre, bien que tous les travailleurs jouissent des droits de liberté d'association et de négociation collective, l'exercice de ces droits par les travailleurs domestiques n'est pas fréquent: les travaux domestiques se faisant dans des ménages, c'est-à-dire dans le domaine privé, organiser des activités syndicales ou y participer est compliqué. Pour ce qui concerne les questions 19, 22 et 24 (en référence à la teneur d'une convention définitive) ainsi que les sujets en rapport avec la santé et la sécurité professionnelle (touchant à la teneur d'une recommandation finale), l'application pratique de l'instrument, en cas d'adoption, pourrait entraîner des difficultés.

Suisse. Une convention pourrait amener plusieurs problèmes. Ce sont les cantons, en Suisse, qui sont compétents pour délivrer des permis de séjour, comme ils le sont en matière d'établissement de contrats de travail types pour le personnel de maison. Les dispositions en vigueur diffèrent pour les ressortissants des pays UE-17, UE-8, UE-2 et pour ceux des autres pays (dans le cas des pays UE-17, contrairement aux autres, le contrat de travail ne fait pas l'objet d'une vérification à l'entrée sur le territoire de la Confédération).

République arabe syrienne. La législation doit être réexaminée.

Thaïlande. Les législations nationales existantes ne traitent pas de toutes les questions envisagées par les instruments, en raison de la différence des systèmes de valeur et des cultures.

Tunisie. La législation tunisienne vise à assurer une protection particulière à cette catégorie de travailleurs.

République bolivarienne du Venezuela. L'instrument recommandé favoriserait le passage de la législation existante à une réforme législative dans le domaine des droits des travailleurs domestiques.

Employeurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 6. CNI (Brésil), HUP (Croatie), ESEE (Grèce), KEF (République de Corée), CONEP (Panama), OIE.

Non: 1. ANDI (Colombie).

Autre: 4. SEV (Grèce), DPN APINDO (Indonésie), JCC (Jordanie), UPS (Suisse).

Commentaires

CNI (Brésil). Les difficultés ont trait à la négociation collective et aux visites de l'inspection du travail auprès des ménages.

HUP (Croatie). Employeurs et travailleurs devraient s'entendre sur les principes fondamentaux. La volonté d'adopter des mesures au niveau national y gagnerait.

ESEE (Grèce). Des discussions avec les représentants des organismes étatiques compétents s'imposent auparavant.

SEV (Grèce). Voir la question 11.

DPN APINDO (Indonésie). Il faudrait arrêter un salaire minimum après accord des deux parties.

KEF (République de Corée). La législation nationale du travail exclut les travailleurs domestiques de son champ d'application. Une application déraisonnable de cette législation aux travailleurs domestiques pourrait causer des pertes d'emplois. La plupart des travailleurs domestiques entretiennent des relations étroites avec leurs employeurs et sont considérés comme des «membres de la famille». Ainsi, une relation de travail formelle et rigide du type de celle qui règle les rapports avec les autres salariés peut donner lieu à des discordances avec la réalité.

UPS (Suisse). Cette question est imprécise.

OIE. C'est là un souci évident qui se trouvera minimisé dans la mesure où l'instrument, quel qu'il soit, insistera convenablement sur les données fondamentales et le champ d'application de base, sur lesquels employeurs et travailleurs pourraient s'entendre, en recherchant une recommandation plutôt qu'une convention. Sera également importante la bonne disposition à s'engager sur les questions nationales soulevées lors des discussions, encore que dans le contexte d'un instrument assez général pour être largement ratifié.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 81.

Oui: 52. CTA (Argentine), BAK (Autriche), BILS (Bangladesh), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CTC (Canada), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), UGTE (Equateur), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), GSEE (Grèce), CGT (Honduras), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), SEKRIMA (Madagascar), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NTUC (Népal), FNV (Pays-Bas), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), PWF (Pakistan), CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), NTUF (Sri Lanka), USS (Suisse), UGTT (Tunisie), TÜRK-İŞ (Turquie), FPU (Ukraine), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis).

Non: 23. ÖGB (Autriche), BWU (Barbade), COB (Etat plurinational de Bolivie), FENATRAHOB (Etat plurinational de Bolivie), DEOK (Chypre), CMKOS (République tchèque), LO (Danemark), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabon), JOC (Gabon), UNSITRAGUA (Guatemala), HMS (Inde), CROC (Mexique), NIDWU (Népal), CATP (Pérou), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), CCOO (Espagne), CSTT (Togo), NUDE (Trinité-et-Tobago), PIT-CNT (Uruguay).

Autre: 6. GFBTU (Bahreïn), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CNTG (Guinée), CNTS (Sénégal).

Commentaires

CTA (Argentine). En Argentine, plus de 90 pour cent des travailleurs domestiques ne sont pas déclarés et sont privés de protection légale, tandis qu'en moyenne leur rémunération est nettement inférieure au salaire minimum. Leur activité est en outre réglementée par une législation spécifique qui leur accorde une protection bien moindre qu'aux autres catégories d'employés. Les travailleurs domestiques souffrent d'une inégalité de traitement injustifiable s'agissant de respect de la réglementation relative aux périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires, de résiliation du contrat (délai de préavis et indemnités, par exemple), de congés annuels, de santé et de sécurité au travail, etc.

BAK (Autriche). Les normes proposées intéressant par exemple les migrations de main-d'œuvre et l'âge minimum sont en deçà des exigences légales de protection en Autriche. Le questionnaire pourrait porter à des discussions débouchant sur une dégradation des réglementations en vigueur, plutôt que sur leur amélioration. Plus précisément, la recommandation proposée se penche en détail sur la teneur essentielle de normes de protection qui ne peuvent être efficaces que si l'on en garantit l'application de plein droit. Des dispositions sur le contrat de travail, sur les horaires de travail, sur les périodes de repos, sur le congé annuel, sur la protection de la vie et de la santé, sur les certificats d'emploi, sur l'âge minimum, sur les conditions de vie décente pour les travailleurs habitant chez l'employeur et sur une rémunération décente devraient, pour commencer, figurer dans la convention.

BILS (Bangladesh). Actuellement, les travailleurs domestiques ne sont pas pris en compte par la législation du travail, bien que d'autres lois, telles que celle relative aux mauvais traitements graves, s'appliquent à eux. Les instruments légaux disponibles ne leur assurent néanmoins pas une véritable protection.

CSA-Bénin (Bénin). Toute latitude est laissée à l'employeur en matière de recrutement et de licenciement.

FENATRAD (Brésil). La possibilité d'effectuer des inspections auprès des ménages, de fixer les jours ouvrés et de prendre en compte les doléances professionnelles des travailleurs domestiques.

FS (Brésil). On a besoin au Brésil d'apporter certains amendements à la législation concernée – Code du travail, par exemple. La difficulté la plus grande est en rapport avec la discrimination découlant de l'article 7 de la Constitution, à amender également.

CNTB (Burkina Faso). Les pratiques culturelles et sociales pourraient donner lieu à des difficultés, tout comme la distinction entre les types de travail domestique et la distinction entre les tâches domestiques qui peuvent faire l'objet d'un contrat de travail et celles qui échoient aux membres de la famille.

ONSL (Burkina Faso). Les moyens logistiques dont dispose l'inspection du travail, qui ne permettent pas de maîtriser la situation du secteur du travail domestique, représentent une contrainte majeure.

CFITU, CLUF, CWLFU (Cambodge). Les lois nationales concernées devraient prévoir la répression des infractions.

CTC (Canada). Au Canada, dans les provinces de l'Alberta, de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick, certaines catégories de travailleurs domestiques sont interdites d'affiliation à un syndicat, malgré un récent arrêt de la Cour suprême confirmant que la Constitution de la Fédération reconnaît à tous les travailleurs le droit de négociation collective. Les législations des provinces en défaut seront donc, pour l'essentiel, frappées d'anticonstitutionnalité et abrogées après saisine des juridictions provinciales.

CGT (Colombie). Des difficultés économiques et politiques.

CUT (Colombie). La Colombie n'a pas ratifié la plupart des conventions de l'OIT. Quant aux autres, elle n'en applique pas les dispositions.

ASTRADOMES (Costa Rica). Il faudrait revoir la législation nationale de manière qu'elle protège les travailleurs domestiques migrants et les travailleurs domestiques à temps partiel, et aussi assure l'égalité en matière de salaire minimum entre les travailleurs domestiques et les autres travailleurs.

CMTC (Costa Rica). La législation du Costa Rica relative aux travailleurs domestiques devrait être revue.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). Voir la question 63.

COSYGA, JOC (Gabon). Au contraire, la ratification de ces nouveaux instruments représente un atout majeur dans l'optique d'un renforcement de la législation gabonaise.

GSEE (Grèce). Considéré comme atypique, le travail domestique n'est pas pris en compte par la législation du travail et ne bénéficie pas d'importantes dispositions de la sécurité sociale. A cela s'ajoute le fait qu'il est très répandu en tant qu'activité non déclarée, ce qui en rend impossible la surveillance continue. Par ailleurs, il n'existe pas de dispositif explicite de protection, le droit à des prestations sociales rétroactives est inexistant en cas d'action intentée par le travailleur domestique, etc.

UNSTRAGUA (Guatemala). Les principes constitutionnels, tout comme ceux qui inspirent la législation du travail, visent à garantir une protection identique à tous les travailleurs. La volonté politique, tant du côté des employeurs que de l'Etat, est capitale.

CGT (Honduras). Les problèmes économiques pourraient donner lieu à des difficultés.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). Surtout pour ce qui concerne la «relation familiale» entre le travailleur domestique et son employeur.

ICTU (Irlande). En Irlande, le Code de conduite pour la protection des personnes employées dans des foyers de tiers a incité à mieux respecter les droits des travailleurs domestiques. Une convention de l'OIT que compléterait une recommandation constituerait toutefois un important progrès supplémentaire et renforcerait encore le droit à l'emploi décent des travailleurs domestiques en Irlande.

UIL (Italie). La loi sur l'immigration adoptée naguère prévoit absurdement le délit d'«immigration illicite». Il semble en outre que l'application s'accompagnerait d'une taxation insupportable pour ces travailleurs.

JTUC-RENGO (Japon). L'application des instruments amènerait des difficultés, par exemple dans le domaine des horaires de travail, selon la définition qu'on donne des termes «travailleur domestique» et «travail domestique».

COTU-K (Kenya). La pauvreté, la récession économique, la moindre disponibilité de moyens.

FKTU (République de Corée). Les travailleurs domestiques ne sont pas pris en compte dans la loi sur les normes du travail (article 11) de la République de Corée.

MTUC (Malaisie). Officiellement, les travailleurs domestiques de Malaisie sont appelés «serviteurs» et, en tant que tels, ne sont pas assujettis à la réglementation des jours de repos, des horaires de travail et des indemnités de licenciement. Le terme utilisé devrait donc être changé de manière à conférer à cette catégorie de travailleurs les mêmes droits professionnels qu'aux autres.

CROC (Mexique). En vue d'être améliorée, la législation nationale exige certains remaniements.

CTM (Mexique). Le sujet est très délicat parce qu'on ne peut pas comparer un ménage avec une entreprise ou un organisme public.

UNT (Mexique). La législation mexicaine, de manière générale, donne acte aux travailleurs domestiques de leurs droits. Ce qui est problématique, c'est l'application de ces droits. Un instrument international amène obligatoirement le remaniement de la législation concernée.

NIDWU (Népal). Toutefois, au Népal, l'âge minimum d'admission à l'emploi, travail domestique compris, est de 16 ans et non de 18.

NTUC (Népal). La rémunération des travailleurs domestiques n'est pas uniforme, elle obéit aux critères discriminatoires de sexe, d'origine ethnique, de religion et de nationalité.

FNV (Pays-Bas). Aux Pays-Bas, les travailleurs domestiques à temps partiel, lesquels ont souvent plusieurs employeurs privés, ne sont pas affiliés au régime ordinaire de sécurité sociale et ne relèvent pas des arrangements fiscaux usuels. Le FNV suggère que les taxes et cotisations sociales soient déductibles des revenus des ménages, afin que le service de maison reste à un prix abordable et que les travailleurs domestiques soient assurés d'un emploi décent tout en bénéficiant d'une pension de retraite, de l'assurance chômage et de l'assurance invalidité.

PWF (Pakistan). L'adoption d'une convention de l'OIT sur les travailleurs domestiques imposerait au gouvernement fédéral du Pakistan l'alignement en conséquence des législations et pratiques nationales correspondantes. Les modalités d'application sont toutefois de la compétence des autorités provinciales, ce qui justifie une coordination des deux niveaux s'agissant de ratification et de mise en œuvre de l'instrument.

NSZZ (Pologne). Au sens de la législation polonaise, l'emploi peut être régi par un contrat de travail (sur la base du Code du travail) ou par un contrat d'entreprise. Parfois, le choix du contrat d'entreprise se justifie pleinement au vu, d'une part, de la nature de la relation liant les parties contractantes et, d'autre part, de la liberté et de l'égalité parfaites de celles-ci. Très souvent, pourtant, on le préfère au contrat de travail pour minimiser les frais de l'employeur, ce qui entraîne une moindre protection légale du travailleur (en matière d'horaires de travail, de congés payés ou de salaire minimum au sens de la législation du travail). Le Code du travail ne distingue pas les travailleurs domestiques des autres catégories d'employés. Lorsqu'on opte pour le contrat de travail, toutes les dispositions applicables aux petits employeurs (moins de 20 travailleurs) s'appliquent à eux aussi. Une réforme du Code du travail pourrait amener un changement dans ce domaine, mais il est difficile de prévoir quand elle interviendrait. Comme les exigences et la procédure administrative sont très lourdes, c'est rarement le contrat de travail qui règle l'emploi d'un travailleur domestique. D'ordinaire, celui-ci soit est un travailleur indépendant, soit accomplit des tâches en vertu d'un contrat d'entreprise. L'application de la convention aux travailleurs domestiques pourrait être perçue comme une limitation de leur liberté à contracter, ce qui susciterait des difficultés de mise en œuvre de l'instrument.

UGT-P (Portugal). La législation portugaise relative aux travailleurs domestiques ne contrarie pas l'application des instruments.

CNS-Cartel Alfa (Roumanie). En Roumanie, il faut s'attendre selon toute vraisemblance à des difficultés pratiques, l'inspection du travail n'ayant pas dans les faits la capacité de contrôler la bonne application de la réglementation relative à la relation de travail ou à la santé et à la sécurité au travail. Il est nécessaire de renforcer les services publics qui sont chargés de faire respecter et de surveiller l'application de la législation relative aux travailleurs domestiques migrants.

COTRAF (Rwanda). Le Code du travail du Rwanda exclut explicitement de son dispositif les travailleurs du secteur non structuré, dont les travailleurs domestiques, sauf pour ce qui est de la sécurité sociale, de l'organisation des syndicats et de la santé et de la sécurité au travail.

CNTS (Sénégal). Voir la question 58.

FEDUSA (Afrique du Sud). Le dispositif fondamental de la loi sur l'emploi pourrait contredire certaines dispositions.

SADSAWU (Afrique du Sud). L'absence de possibilités réelles d'application de la législation du travail et le manque d'information et de connaissances du public à son sujet.

CCOO (Espagne). En cas d'adoption des instruments, les dispositifs de ceux-ci équivaldraient à des normes minimales de protection des travailleurs domestiques. Si, au sens de la loi espagnole, l'emploi d'un travailleur domestique est régi par un contrat de travail, cet emploi, vu son caractère particulier, tombe sous le coup d'une disposition distincte (décret royal n° 1424/85 du 1^{er} août), lequel, portant règlement partiel et minimal, n'impose l'application des lois et règlements de portée générale que «lorsque c'est compatible avec la spécificité du travail concerné». En d'autres termes, les travailleurs domestiques ne bénéficient pas des dispositions visant les autres travailleurs (pas de protection du salaire en cas d'insolvabilité de l'employeur; protection limitée contre le congédiement; moindres prestations; absence de droits syndicaux; limites imposées à l'action de l'inspection du travail). Par ailleurs, pour les travailleurs domestiques, la sécurité sociale relève d'un régime distinct leur assurant une protection moindre que le régime ordinaire. Par l'effet des récents changements sociaux, le travail domestique rémunéré est devenu un phénomène croissant et complexe, et la part des femmes dans ce secteur a progressé plus vite que dans d'autres secteurs. Les travailleurs étrangers représentent 52 pour cent de l'effectif total. Le travail domestique est la première forme d'emploi des immigrantes, à raison de plus d'un tiers. Depuis l'Accord sur la sécurité sociale conclu en 2006 entre le gouvernement espagnol et les plus représentatives des organisations d'employeurs et de travailleurs, les parties s'efforcent d'aligner les prestations du régime spécial de sécurité sociale des travailleurs domestiques sur celles du régime ordinaire auquel sont affiliés tous les autres travailleurs. A la fin de 2007, un groupe de travail a été chargé de renforcer la protection sociale et d'améliorer la qualité de l'emploi dans ce secteur.

NTUF (Sri Lanka). Il n'existe actuellement au Sri Lanka aucune législation couvrant les travailleurs domestiques. Diverses lois contiennent des dispositions qui occasionneraient des difficultés d'application des instruments (par exemple, la loi sur le versement de gratifications ne s'applique qu'à partir de cinq années de service; ou encore, la loi sur le congédiement ne vaut que là où il y a plus de 15 travailleurs).

USS (Suisse). Voir la question 58.

TÜRK-İŞ (Turquie). Les travailleurs domestiques sont exclus de la couverture prévue à l'article 4 de la loi sur le travail n° 4857.

FPU (Ukraine). L'ampleur du secteur non structuré en Ukraine empêchera, concrètement, l'application des instruments.

Qu. 62 *(Pour les Etats fédéraux seulement) Dans le cas où les instruments seraient adoptés, la question pourrait-elle faire l'objet d'une action au niveau fédéral ou, dans son intégralité ou partiellement, d'une action par les entités constitutives de la fédération?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 10.

Pour l'action au niveau fédéral: 5. Brésil, Mexique, Suisse, Emirats arabes unis, Etats-Unis.

Autre: 5. Australie, Autriche, Belgique (SPF), Canada, Inde.

Commentaires

Australie. Cette question pourrait faire l'objet d'une action au niveau fédéral et, partiellement, à celui des membres du Commonwealth d'Australie (Etats et territoires).

Belgique. Une action concertée entre les différents niveaux de pouvoirs (fédérés et fédéral) est nécessaire: l'aide à la jeunesse et à l'enfance, la politique de la santé et les services aux personnes âgées sont de la compétence des communautés, tandis que le logement, la politique de l'emploi et l'aide aux

personnes relèvent des régions. Par ailleurs, les autorités locales doivent fournir de l'aide et des informations.

Canada. La question pourrait faire l'objet d'une action aux niveaux fédéral, provincial et territorial. En outre, en certains endroits, des sujets tels que le logement peuvent être de la compétence des municipalités.

Inde. En Inde, parallèlement au gouvernement central, les gouvernements des Etats et les administrations des territoires ont une capacité législative en matière de bien-être des travailleurs. Dans cinq Etats ou territoires (Andhra Pradesh, Bihar, Karnataka, Rajasthan, Dadra, Nagar Haveli), on a fixé un salaire minimum pour les travailleurs domestiques.

Mexique. Il y aurait applicabilité au niveau fédéral. Toutefois, il faudrait procéder à des études approfondies dans chaque région afin de connaître les circonstances particulières et les besoins essentiels en vue d'appliquer au mieux l'instrument.

Suisse. En Suisse, c'est l'utilisation du contrat de travail type qui assure la protection du personnel de maison, cependant que la charge de la réglementation de cette protection incombe aux cantons ou, lorsque des contrats types sont en usage dans plusieurs cantons, à la Confédération. La majorité des cantons ont d'ores et déjà réglementé la protection du personnel de maison de cette façon. En l'absence d'une procédure fédérale d'approbation, le Conseil fédéral n'est pas habilité à intervenir dans la formulation des contrats types par les cantons; il ne le peut qu'en promulguant lui-même un contrat de travail type lorsqu'un tel document doit être utilisé sur le territoire de plusieurs cantons, voire dans l'ensemble de la Confédération. L'adoption par le Conseil fédéral d'un contrat de travail type de ce genre priverait alors les cantons de la possibilité d'adopter des contrats de travail types pour la branche d'activité correspondante. L'adoption d'un contrat de travail type stipulant un salaire minimum obligatoire, conformément à l'article 360 a) du Code des obligations, exige à titre préliminaire une proposition correspondante de la commission tripartite.

Etats-Unis. Il découle du système constitutionnel des Etats-Unis que le champ d'application et le contenu des instruments proposés relèvent à la fois d'une action fédérale et d'une action des Etats.

Employeurs

Nombre total de réponses: 0.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 11.

Oui: 4. GFBTU (Bahreïn), CTM (Mexique), UNT (Mexique), FNPR (Fédération de Russie).

Autre: 7. ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), CTC (Canada), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), PWF (Pakistan).

Commentaires

ACTU (Australie). Actuellement, le sujet sur lequel porte la convention pourrait parfaitement faire l'objet d'une action au niveau fédéral et au niveau des Etats et des territoires (selon la qualité de l'employeur).

BAK (Autriche). Selon les circonstances nationales. Toutefois, les points essentiels en rapport avec les droits sociaux et professionnels devraient être réglementés au niveau fédéral. Une disparité régionale en matière de salaire est prévisible. Cela faciliterait la ratification par l'Autriche.

ÖGB (Autriche). Action au niveau fédéral. Les salaires sont déterminés au niveau des Etats.

CTC (Canada). Au Canada, l'action devrait être le fait des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.

MTUC (Malaisie). La question ferait l'objet d'une action au niveau fédéral.

CTM (Mexique). L'application se ferait au niveau fédéral. Toutefois, il faudrait procéder à des études approfondies dans chaque région afin de connaître les circonstances particulières et les besoins essentiels en vue d'appliquer au mieux l'instrument.

UNT (Mexique). Au Mexique, cette question serait traitée au niveau fédéral.

NIDWU (Népal). Au Népal, les institutions de la nouvelle République démocratique fédérale n'ont pas encore de manifestations opératoires.

PWF (Pakistan). En cas d'adoption de la convention par le gouvernement fédéral, c'est celui-ci qui devrait la ratifier. En revanche, sa mise en œuvre serait de la compétence des gouvernements provinciaux.

FNPR (Fédération de Russie). En outre, les membres de la Fédération de Russie peuvent adopter leurs propres lois et normes pour améliorer la condition des travailleurs, dans la mesure de leurs ressources financières.

Qu. 63 *Existe-t-il d'autres problèmes pertinents qui ne sont pas traités dans le présent questionnaire et qu'il conviendrait de prendre en considération lors de la rédaction de l'instrument?*

Gouvernements

Nombre total de réponses: 40.

Oui: 21. Australie, Belgique, Costa Rica, Cuba, République tchèque, Equateur, El Salvador, Guatemala (UMT), Indonésie, Lettonie, Liban, Malaisie, Mexique, Népal, Panama, Paraguay, Pérou, Afrique du Sud, Thaïlande, Tunisie, République bolivarienne du Venezuela.

Non: 17. Albanie, Argentine, Autriche, Bahreïn, Brésil, Chili, Colombie, Egypte, Finlande, Inde, Lituanie, Maurice, Pays-Bas, Portugal, Qatar, Emirats arabes unis, Yémen.

Autre: 2. Roumanie, Uruguay.

Commentaires

Australie. Par exemple, l'application de la convention dans des Etats Membres où les travailleurs domestiques non pris en compte par la législation du travail sont nombreux et où l'on ne dispose peut-être pas des compétences requises, et cela dans le souci de répondre à l'extension de la couverture.

Belgique. Dans les pays industrialisés, le travail domestique est essentiellement effectué à temps partiel, à hauteur de quelques heures par semaine, chaque travailleur ayant de multiples employeurs. Aussi, le réglementer plus étroitement pourrait en favoriser le glissement vers l'économie souterraine. Le premier objectif devrait être l'élaboration de systèmes permettant à la fois de satisfaire la demande de services domestiques et de garantir aux travailleurs de bonnes conditions de travail, la sécurité sociale et l'unicité de l'employeur. La convention devrait encourager les Etats Membres à envisager l'adoption de systèmes tels que celui des «titres-services», dont la mise en œuvre détaillée pourrait être décrite dans la recommandation. Cette formule permet à une personne privée d'engager pour des tâches ménagères un travailleur déjà employé par une entreprise; le travailleur domestique devient ainsi un travailleur sous contrat de travail ouvrier, bénéficiant des mêmes conditions de travail et de la même couverture sociale que les autres travailleurs. Elle impose toutefois une contrainte financière importante, les utilisateurs finaux devant impérativement ne pas supporter de coûts excessifs dès lors qu'on escompte un recul du marché non structuré. Il y a lieu également de s'intéresser au problème de l'exploitation des travailleurs domestiques par du personnel diplomatique, exploitation rarement sanctionnée en raison de l'immunité des justiciables.

Costa Rica. Voir la question 61.

Cuba. Une coopération technique devrait être fournie aux pays qui en font la demande.

République tchèque. Il est nécessaire de veiller à ce que l'adoption de l'instrument n'amène pas une situation inégale des travailleurs domestiques en comparaison de celle des autres travailleurs. Les

propositions actuelles dépassent les normes de l'OIT applicables à l'ensemble des travailleurs (en matière d'horaires de travail, par exemple). Si elles sont suivies, il se pourrait que les normes générales soient elles aussi relevées. Il importe aussi de décider si ces dispositions, voire lesquelles d'entre elles, devraient s'appliquer non seulement aux employés, mais encore aux indépendants. Des normes pour les horaires de travail ou pour les périodes de repos et d'astreinte des travailleurs ne peuvent être adoptées, confirmées et surveillées que dans le cadre d'une relation de travail. Il faut de même établir clairement si la rémunération autre que celle découlant de l'emploi devrait être réglementée. Quoi qu'il en soit, il faut accorder un soutien tout particulier à l'assistance technique que le BIT fournit pour appliquer les conventions qui existent déjà et qui fixent des normes minimales pour tous les employés.

Equateur. Pour l'heure, on manque de données statistiques sur les travailleurs domestiques. On doit donc s'attacher à l'adoption de mesures appropriées, de manière que les statistiques du travail englobent dans la mesure du possible les travailleurs domestiques, faute de quoi le travail domestique conservera son caractère d'invisibilité et, partant, de vulnérabilité.

El Salvador. Il faut insister sur la réconciliation du travail et de la famille.

Guatemala (UMT). La partie traitant de la protection des travailleurs domestiques devrait le faire également de la protection des enfants et des adolescents qui travaillent et sont spécialement exposés aux mauvais traitements et au harcèlement sexuel.

Indonésie. Il y a lieu de prêter attention aux usages locaux (tels que ceux du paiement des frais de scolarité des enfants des travailleurs domestiques, de la prestation de services de santé, de la gratuité du transport en cas de rapatriement, etc.).

Lettonie. Pour l'heure, on manque de données statistiques sur les travailleurs domestiques. On doit donc s'attacher à l'adoption de mesures appropriées, de manière que les statistiques du travail englobent dans la mesure du possible les travailleurs domestiques, faute de quoi le travail domestique conservera son caractère d'invisibilité et, partant, de vulnérabilité.

Liban. Un paragraphe traitant de l'abolition de toutes les formes de violence, de discrimination et d'exploitation devrait être ajouté. De même, la question des vacances, calendrier et conditions compris, devra être incluse dans la question 13. A la question 19, il conviendrait de clarifier le terme «vie privée du travailleur», car cela peut avoir des conséquences inacceptables, telles que la prostitution ou les grossesses illégitimes.

Malaisie. Le besoin de données statistiques sur les travailleurs domestiques.

Mexique. Il faudrait tout particulièrement insister sur la sensibilisation à la nécessité d'assurer une couverture sociale aux travailleurs domestiques. Ceux-ci étant en majorité peu instruits, il convient de promouvoir leur instruction ainsi que la revalorisation de leur métier par le biais d'un appui et de facilités fournis par les employeurs. Il est rare qu'un travailleur domestique ait un seul employeur et qu'il soit nourri et logé par lui. Plus fréquemment, c'est un travailleur occasionnel qui accomplit des tâches pour plusieurs employeurs; il est en outre difficile de le localiser car il n'a pas de domicile fixe dans la communauté où il travaille.

Népal. En matière de salaires, l'absence de discrimination en fonction du sexe, de l'origine ethnique, de la religion, de la caste. La liberté de circulation.

Panama. L'instrument doit absolument intégrer le thème de la sexospécificité pour attirer l'attention sur les millions de femmes qui, de par le monde, accomplissent des travaux domestiques et qui, de tout temps, ont été les victimes d'un système favorisant les hommes et faisant qu'en conséquence ceux-ci jouissent de meilleures conditions de travail qu'elles. Les indicateurs montrent à l'évidence que le travail domestique est avant tout le fait de femmes. Tout instrument international portant sur cette question doit donc donner aux femmes les moyens d'obtenir un travail décent, de protéger leur existence et leurs biens, de préserver leur honneur. Ces instruments devraient par conséquent servir à promouvoir et renforcer le féminisme pour donner du pouvoir aux femmes et sensibiliser davantage à leurs besoins propres.

Paraguay. Le questionnaire semble ne pas traiter des garanties de la liberté d'association des travailleurs domestiques. Il ne mentionne pas non plus le phénomène d'échange de travail domestique contre le gîte et le couvert (connu au Paraguay sous le nom de *criadazgo* et, au Pérou, sous celui d'*ahijaditas*), très répandu en Amérique latine et concernant des enfants ou des jeunes. Le travail forcé est pris en considération, mais l'interdiction de la servitude pour dettes n'est pas stipulée. Enfin, le questionnaire ne traite pas du travail domestique dans les campagnes, où l'époux engagé pour travailler dans une exploitation agricole voit son épouse assignée à des tâches domestiques non rémunérées pour le service de l'employeur.

Pérou. Pour l'heure, on manque de données statistiques sur les travailleurs domestiques. On doit donc s'attacher à l'adoption de mesures adéquates, de manière que les renseignements statistiques sur la main-d'œuvre englobent les travailleurs domestiques, faute de quoi le travail domestique conservera son caractère d'invisibilité et, partant, de vulnérabilité.

Roumanie. Considérant que la relation de travail se fonde sur les principes gouvernant la législation du travail, les travailleurs domestiques devraient avoir les mêmes droits et obligations que les autres travailleurs.

Afrique du Sud. La traite des personnes (transfrontière aussi bien qu'intranationale) en rapport avec les travailleurs domestiques; l'extension de la protection aux membres de la famille dans le cadre du travail domestique.

Thaïlande. L'étendue de la responsabilité de l'employeur et des intermédiaires. Les modalités ou les conditions à remplir pour requérir des examens médicaux visant à empêcher la transmission de maladies contagieuses aux membres de la famille de l'employeur. Une disposition prévoyant que le travailleur domestique qui s'occupe d'enfants ou d'ânés et qui est susceptible d'être malade ne soit porteur ni d'une maladie transmissible ni du VIH.

Tunisie. La période d'essai et une protection particulière contre le congédiement pour les travailleurs âgés de 16 à 18 ans.

Uruguay. Grâce à la législation nationale adoptée récemment, au système statistique national qui collecte des données sur les diverses catégories professionnelles et, enfin, aux affiliations à la sécurité sociale, le travail domestique a perdu son caractère d'invisibilité. Le principal obstacle pourrait consister en la syndicalisation et l'instruction ouvrière des travailleurs domestiques.

République bolivarienne du Venezuela. Il faudrait insister encore plus sur les travailleurs domestiques qui appartiennent à des groupes vulnérables autres que les travailleurs migrants, par exemple les jeunes, les infirmes, les indigènes et les descendants d'Africains.

Employeurs

Nombre total de réponses: 6.

Oui: 3. HUP (Croatie), JCC (Jordanie), OIE.

Non: 3. CNI (Brésil), ANDI (Colombie), KEF (République de Corée).

Commentaires

HUP (Croatie). Il est très important que l'instrument soit assez souple pour tenir compte des législations et pratiques nationales.

JCC (Jordanie). Le questionnaire passe sous silence les questions des croyances personnelles et religieuses des travailleurs et du respect que l'employeur leur doit au même titre que le travailleur se doit de respecter les traditions et croyances familiales de l'employeur. Il porte surtout sur les intérêts des travailleurs et ne traite pas les aspects qui intéressent l'employeur, comme le devoir de protection et de préservation de la maison qui incombe au travailleur.

OIE. Diverses considérations relatives au travail domestique sont tout à fait particulières et méritent d'être comprises avant d'arrêter quelque norme que ce soit, notamment celles qui exigeraient de modifier

les législations et pratiques nationales. L'élaboration d'une norme souple doit se faire très soigneusement, sans perdre de vue les lois et pratiques ayant cours dans les pays.

Travailleurs

Nombre total de réponses: 103.

Oui: 95. UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), ACTU (Australie), BAK (Autriche), ÖGB (Autriche), GFBTU (Bahreïn), BILS (Bangladesh), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD (Brésil), FS (Brésil), UGT (Brésil), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Cambodge), CLUF (Cambodge), CWLFU (Cambodge), CUT (Chili), CGT (Colombie), CUT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Danemark), CASC (République dominicaine), CNTD (République dominicaine), CNUS (République dominicaine), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlande), SAK (Finlande), STTK (Finlande), CFDT (France), DGB (Allemagne), GSEE (Grèce), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinée), ASI (Islande), HMS (Inde), KSPI (Indonésie), KSPSI (Indonésie), KSBSI (Indonésie), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), JTUC-RENGO (Japon), COTU-K (Kenya), FKTU (République de Corée), KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), CTM (Mexique), UNT (Mexique), NIDWU (Népal), CNV (Pays-Bas), FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Pérou), CTP (Pérou), CUT (Pérou), APL (Philippines), FFW (Philippines), TUCP (Philippines), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS (Roumanie), CNS-Cartel Alfa (Roumanie), FNPR (Fédération de Russie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), FEDUSA (Afrique du Sud), SADSAWU (Afrique du Sud), UGT (Espagne), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), LCT (Thaïlande), NCPE (Thaïlande), SERC (Thaïlande), TTUC (Thaïlande), NUDE (Trinité-et-Tobago), UGTT (Tunisie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO (Etats-Unis), NDWA (Etats-Unis), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA.

Non: 3. CTC (Canada), CTS (El Salvador), CFTUI (Inde).

Autre: 5. CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), NTUC (Népal), CS (Panama), CTV (République bolivarienne du Venezuela).

Commentaires

UGTA (Algérie), CGTRA (Argentine), BILS (Bangladesh), CSA-Bénin (Bénin), FENATRAD, FS et UGT (Brésil), CGT (Colombie), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Danemark), CNTD et CNUS (République dominicaine), CFDT (France), GSEE (Grèce), ASI (Islande), HMS (Inde), ICTU (Irlande), Histadrout (Israël), UIL (Italie), FKTU et KFTU (République de Corée), LBAS (Lettonie), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaisie), NIDWU (Népal), CNV et FNV (Pays-Bas), LO (Norvège), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP et CUT (Pérou), NSZZ (Pologne), UGT-P (Portugal), BNS et CNS-Cartel Alfa (Roumanie), COTRAF (Rwanda), CNTS (Sénégal), UGT (Espagne), NATURE et NWC (Sri Lanka), LO (Suède), USS (Suisse), CHODAWU (République-Unie de Tanzanie), UGTT (Tunisie), TOLEYİS (Turquie), TUC (Royaume-Uni), AFL-CIO et NDWA (Etats-Unis), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Actuellement, on manque de renseignements statistiques sur les travailleurs domestiques. Il faut donc s'attacher à envisager l'adoption des mesures voulues pour que les statistiques de l'emploi les prennent en compte dans toute la mesure du possible. Faute de quoi, le travail domestique demeurera nuisible et donc vulnérable.

ACTU (Australie). Dans nombre de pays, les données statistiques sur les travailleurs domestiques font défaut, en conséquence de quoi les décideurs sont incapables de concevoir des interventions appropriées. Sans données de ce genre, le travail domestique conservera son caractère d'invisibilité, et donc de vulnérabilité. Les instruments doivent ménager une place à la promotion de mesures permettant d'englober au mieux le travail domestique dans la statistique de l'emploi.

BAK (Autriche). La recommandation devrait au minimum prévoir qu'on effectue périodiquement des études sur la situation concrète des travailleurs domestiques. En outre, elle pourrait comporter des dispositions visant spécifiquement le logement décent des travailleurs domestiques, la fourniture de

vêtements de travail et de protection, ainsi que des mesures de protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

ÖGB (Autriche). La recommandation devrait inviter les Etats Membres à orienter leurs politiques nationales vers la prévention de la traite des personnes et des conditions de travail domestique évoquant l'esclavage.

FENATRAD (Brésil). La convention devrait également prendre en considération le travail non rémunéré des enfants, et aussi donner une définition du travail dangereux. Il y aurait lieu, de même, de promouvoir l'adoption d'une législation pénale prévoyant des peines plus sévères en cas de violation des dispositions de la convention; et aussi une sensibilisation des magistrats, des policiers, des employeurs, etc. On devrait encourager l'information générale des travailleurs domestiques en matière de droits sur le lieu de travail et de formation professionnelle, et répartir les attributions entre les pouvoirs publics, les employeurs, les syndicats et les universités. Il faudrait accorder aux travailleurs des congés leur permettant de suivre une formation, sans aucune déduction salariale. Enfin, il faudrait insister sur la problématique de la sécurité sociale.

FS (Brésil). Il faut que les données statistiques portent également sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique et la nationalité des travailleurs. La création d'organisations d'employeurs et de travailleurs représentant le secteur de service domestique devrait être stimulée, de manière que les travailleurs domestiques puissent conclure des conventions collectives. En vue d'étendre aux travailleurs domestiques le droit au congé de maternité, il conviendrait d'amender la convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952, en supprimant la clause dérogatoire de l'article 7 c).

ONSL (Burkina Faso). Une disposition de l'instrument prévoyant des mesures appropriées pour la collecte de données statistiques fiables sur les travailleurs domestiques.

CUT (Chili). Il faudrait insister sur le respect des droits des travailleurs, tel que le droit à la négociation collective, et l'importance d'une surveillance constante de la bonne application de la législation concernée.

CUT (Colombie). Il y aurait lieu de se pencher sur la situation des travailleurs qui ont de multiples employeurs. Par ailleurs, les conditions de travail des travailleurs domestiques devraient être contrôlées en permanence pour prévenir les pratiques abusives.

ASTRADOMES (Costa Rica). Il est également nécessaire de tenir compte de la discrimination envers les femmes dans le cadre du travail domestique, en rappelant que celui-ci est avant tout le fait de femmes.

CTRN (Costa Rica). L'ensemble des données officielles devrait inclure les travailleurs domestiques, grâce à quoi on connaîtrait mieux la situation de ceux-ci et l'on pourrait agir en conséquence pour réduire leur vulnérabilité.

CNUS (République dominicaine). Il serait bon d'ajouter que, quand un travailleur domestique décide de quitter son emploi, le salaire qui lui est dû, y compris la part relative aux avantages, doit lui être versé.

FEASIES (El Salvador). Voir la question 58.

AKAVA, SAK, STTK (Finlande). A l'heure actuelle, on manque de données statistiques sur les travailleurs domestiques. Tant qu'il en sera ainsi, le travail domestique conservera son caractère d'invisibilité, et donc de vulnérabilité.

DGB (Allemagne). Les données statistiques sur les travailleurs domestiques font souvent défaut, ce qui confère au travail domestique son caractère d'invisibilité. Quant aux diplomates, l'immunité dont ils jouissent ne doit pas les dégager de leurs obligations d'employeurs.

GSEE (Grèce). La protection générale des travailleurs domestiques, sans considération du fait que leur contrat de travail soit valide ou non; la mise en place de mécanismes ou de procédures de résolution des problèmes que rencontrent les travailleurs domestiques, notamment les migrants, qui ne sont pas imputables à leur mauvaise conduite; la nécessité de faire en sorte que cette forme d'emploi cesse d'être atypique; des mesures d'incitation des employeurs à déclarer les travailleurs domestiques qu'ils emploient, mesures consistant par exemple en dégrèvements fiscaux (dépenses déductibles du revenu imposable).

UNSTRAGUA (Guatemala). Il faudrait tenir compte des lenteurs de la justice, responsables d'une impunité de fait.

CNTG (Guinée). La problématique de la protection sociale des travailleurs domestiques et la fixation des salaires en fonction du coût de la vie. La mise en commun des expériences, des renseignements et des

compétences entre les travailleurs domestiques des pays du Nord et ceux des pays du Sud devrait elle aussi être envisagée.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonésie). En particulier, les problèmes en rapport avec la diffusion de renseignements sur le système tripartite de supervision et de protection, et aussi sur ce qui touche à la préparation de la réglementation technique conformément aux obligations énoncées dans la recommandation.

JTUC-RENGO (Japon). Il y aurait lieu de décider d'indicateurs appropriés. Par ailleurs, on devrait faire le maximum pour incorporer les données relatives aux travailleurs domestiques dans la statistique de l'emploi.

COTU-K (Kenya). La traite des personnes, le travail des enfants, l'isolement découlant de la vie en milieu fermé, les agences de recrutement, la collecte des données, la violation des droits des travailleurs domestiques.

CTM (Mexique). La question de savoir si le travail domestique inclut hommes et femmes, et s'il existe un risque imminent quand on engage un homme pour des tâches domestiques et que le ménage compte seulement des femmes. Le travail domestique est principalement le fait de femmes qui, outre leurs tâches ménagères, s'occupent fréquemment des enfants. Aucun employeur ne serait à l'aise et en confiance s'il devait charger un homme de la responsabilité de veiller sur le foyer, sur sa femme et sur ses enfants. Cela reviendrait donc à une discrimination à l'encontre du sexe masculin dans le domaine du travail domestique.

UNT (Mexique). Et à l'échelon national et à l'échelon international, on manque de données statistiques sur le travail domestique rémunéré. Or, si l'on disposait de telles données, cette forme d'emploi perdrait son caractère d'invisibilité. Le préambule devrait mentionner tant les femmes que les hommes, même si ce sont surtout des femmes qui effectuent les travaux domestiques.

CS (Panama). Les travailleurs domestiques sont les plus exploités des travailleurs. Ignorés par la législation, ils sont sans protection et vulnérables. En outre, ils sont contraints au travail forcé et assujettis à des conditions souvent inhumaines, parce qu'ils proviennent des communautés les plus démunies, qu'ils sont médiocrement instruits, qu'ils sont souvent migrants. C'est pourquoi il importe de se doter d'un instrument adapté à leur situation particulière. Tout aussi importante serait l'adoption de mesures facilitant leur syndicalisation.

CUT-A (Paraguay). La législation nationale devrait protéger le droit des travailleurs domestiques à pratiquer leur religion ou leurs croyances, ainsi que leur droit de liberté d'association. Elle devrait prohiber la discrimination à leur encontre pour des raisons de sexe, de penchants sexuels, de religion, d'origine ethnique, de nationalité, etc. La convention devrait leur donner la possibilité de créer leurs propres organisations représentatives. On trouve parmi les travailleurs domestiques de plus en plus de migrants qui sont de ce fait exposés à un risque accru d'abus ou de mauvais traitements, qui se heurtent à la barrière de la langue, qui ne connaissent pas les usages du pays d'accueil en matière d'emploi et de discrimination. La convention doit apporter une réponse aux problèmes suivants: *a*) la pleine protection des travailleurs domestiques migrants ne peut se faire exclusivement par le remaniement des législations du travail, mais requiert une coordination avec la législation sur l'immigration. Dans de nombreux cas, le contrôle des travailleurs domestiques migrants est du ressort des ministères de l'intérieur, et non de celui des ministères du travail. Il faut que les gouvernements reconnaissent aux travailleurs domestiques la qualité de travailleurs et fassent des ministères du travail leur autorité de tutelle (réglementation et surveillance permanente); *b*) les gouvernements doivent prendre les mesures voulues pour se débarrasser des politiques qui encouragent des politiques d'immigration liant à l'employeur tant l'autorisation de travail du travailleur domestique que son statut de travailleur migrant.

APL, FFW, TUCP (Philippines). L'absence d'études spécifiques à des pays qui porteraient sur la condition des travailleurs domestiques dans les pays d'origine et les pays d'accueil limite l'élaboration de mesures et politiques appropriées. La recommandation devrait aussi prévoir que les Membres préparent des données statistiques désagrégées par âge et par sexe.

FNPR (Fédération de Russie). Il y a lieu de mettre en place à l'échelon national un système de surveillance permanente et de tenue de données statistiques pour les travailleurs domestiques. Les agences privées qui jouent le rôle d'employeur devraient être agréées, conformément à la législation (c'est ainsi qu'en Russie un permis est exigé pour dispenser des soins médicaux ou pour enseigner). Les questions du

rôle, des droits et des capacités de bureaux de placement privés sont actuellement à l'étude dans la Fédération.

FEDUSA (Afrique du Sud). Le public devrait être informé des droits des travailleurs domestiques. Quant à l'âge minimum d'admission à l'emploi, il devrait être relevé à 18 ans.

SADSAWU (Afrique du Sud). Les possibilités de formation des travailleurs devraient être étendues, et il faudrait étudier davantage le travail domestique.

TUF (Sri Lanka). Quand on rédigera le projet d'instrument, il faudra clarifier les rapports de la question 18, laquelle implique que les travailleurs domestiques ne devraient pas avoir l'obligation de résider chez leur employeur, avec les questions 19, 38 *i*), 43 et 44, qui portent sur le logement décent. Dans les pays du Moyen-Orient, les femmes engagées comme travailleuses domestiques vivent sans exception chez leur employeur.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thaïlande). A l'heure actuelle, on manque de données statistiques sur les travailleurs domestiques. Les instruments devraient prévoir l'adoption de mesures visant à englober cette forme de travail dans la statistique de l'emploi.

NUDE (Trinité-et-Tobago). La pérennité des organisations de travailleurs domestiques, la formation des travailleurs domestiques, le renforcement institutionnel des syndicats de travailleurs domestiques.

AFL-CIO, NDWA (Etats-Unis). Les législations nationales doivent protéger le droit des travailleurs domestiques à pratiquer leur religion ou leurs croyances, ainsi que leur liberté d'association. L'âge minimum d'admission au travail domestique devrait être élevé progressivement à plus de 15 ans, comme le prévoit la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. La convention devrait pourvoir à l'harmonisation des diverses réglementations sur l'immigration s'agissant de protection des travailleurs migrants. Cependant, c'est aux ministères du travail plutôt qu'aux ministères de l'intérieur que les gouvernements devraient confier la responsabilité de la réglementation et de la surveillance continue.

PIT-CNT (Uruguay). La syndicalisation des travailleurs domestiques devrait bénéficier d'une protection, et les syndicats d'employés de cette catégorie devraient être également reconnus.

CTV (République bolivarienne du Venezuela). Il n'a pas été répondu à certaines questions qui soulèvent des difficultés de faisabilité: on n'élabore pas des lois nationales ou internationales pour qu'elles restent lettre morte. La législation vénézuélienne est abondante, mais peu appliquée par l'effet d'une négligence ou de l'ignorance (ou des deux à la fois) des parties concernées, et aussi parce que la démocratie est peu crédible. Les tribunaux n'assortissent pas leurs sanctions d'amendes, eu égard à quoi les citoyens sont désemparés.

UITA. Les étrangers et diplomates qui jouissent d'un statut privilégié dans un pays et qui emploient des travailleurs domestiques devraient être soumis aux mêmes obligations que n'importe quel autre employeur de travailleurs domestiques dans ledit pays.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Observations générales

Beaucoup de réponses attirent l'attention sur la nature particulière du travail domestique et sur la nécessité d'élaborer une norme spécifique pour améliorer la situation des travailleurs domestiques, notamment en remédiant à leur invisibilité, à leur vulnérabilité face à l'exploitation et au fait qu'ils échappent à la législation et à la négociation collective tout en reconnaissant le rôle non négligeable qu'ils jouent dans la société et l'économie. Selon certains commentaires, les aspects prioritaires à traiter dans le ou les instruments sont la santé et la sécurité, la protection sociale, la nécessité d'organiser des campagnes de sensibilisation contre les pratiques abusives et de mettre en place de solides garde-fous juridiques. Deux réponses soulignent à ce propos qu'il faut inclure les travailleurs domestiques dans les structures réglementaires qui existent déjà et adapter les normes de manière à tenir compte des conditions qui règnent dans un ménage ou de certaines catégories de travailleurs domestiques comme les travailleurs au pair ou les baby-sitters.

Un gouvernement propose que le but soit de promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et les autres salariés, et qu'une évaluation ait lieu à intervalles réguliers. En revanche, deux représentants d'employeurs affirment qu'il n'est ni possible ni pertinent de faire des comparaisons avec des dispositions d'application générale dans le monde de l'entreprise, comme celles qui régissent les obligations en matière de salaire minimum ou de sécurité et santé au travail. Les représentants des employeurs craignent principalement qu'une norme trop prescriptive et irréaliste soit mal acceptée et mal appliquée; ils estiment qu'il serait préférable de faire preuve de souplesse. Trois d'entre eux font valoir qu'il faut tenir compte des droits des employeurs, qui sont liés au caractère privé du domicile.

Commentaire par question

QUESTIONS 1 ET 2

Forme du ou des instruments internationaux

La plupart des réponses sont favorables à l'adoption du ou des instruments envisagés. De l'avis général, un examen particulier de la situation des travailleurs domestiques et l'élaboration de normes adaptées se justifient en raison de la protection insuffisante que le droit international et les législations nationales accordent actuellement à ces travailleurs. De plus et aussi parce que le travail domestique est déprécié, invisible et généralement exécuté par des femmes – dont beaucoup sont des migrantes –, cette catégorie de travailleurs risque plus que d'autres de voir ses droits fondamentaux bafoués et de faire l'objet de discrimination sur le plan des conditions d'emploi et de travail. L'élaboration de normes internationales permettrait donc de faire un important pas en avant dans la promotion du travail décent pour tous, de donner des orientations concrètes pour l'amélioration de la réglementation du travail domestique et de mettre en place de bonnes conditions pour le développement de l'emploi domestique.

Dans leur grande majorité, les réponses préconisent l'adoption d'une convention, soit de type classique, soit sous une forme associant des dispositions contraignantes et des dispositions

non contraignantes, soit complétée par une recommandation. Les arguments en faveur d'une convention classique ont trait à la nature contraignante d'un tel instrument. Une recommandation complémentaire donnerait des orientations en vue d'une mise en œuvre sérieuse des dispositions de la convention, inviterait les Etats Membres à adapter leur politique nationale, permettrait à chaque pays de légiférer conformément à ses spécificités nationales et serait utile aux Etats ayant des difficultés à ratifier la convention. Les quelques partisans d'une convention comportant à la fois des dispositions contraignantes et des dispositions non contraignantes font valoir qu'un tel instrument établirait des principes fondamentaux universels tout en ménageant la possibilité de prendre en considération les spécificités nationales. Une minorité de réponses sont favorables à l'adoption d'une recommandation uniquement, au motif qu'un instrument de ce type offrirait une certaine souplesse compte tenu de la diversité des situations nationales et fournirait des orientations concrètes sur l'application des normes existantes.

QUESTION 3

Préambule: Application des normes internationales du travail à tous les travailleurs

La majorité des réponses conviennent que le préambule devrait rappeler que, sauf mention contraire, les normes internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques. Cela renforcerait l'application des normes existantes de l'OIT aux travailleurs domestiques, rendrait plus précise l'interprétation de ces instruments et améliorerait la protection juridique des travailleurs domestiques. Certaines réponses indiquent que les conventions fondamentales de l'OIT (conventions n^{os} 29, 87, 98, 138 et 182) sont applicables aux travailleurs domestiques. Un gouvernement souligne que ne pas inclure ce rappel reviendrait à exercer une discrimination à l'encontre des travailleurs domestiques, qui sont souvent exclus du champ d'application des conventions existantes de l'OIT. Un autre gouvernement dit approuver son inclusion à condition que les conventions et recommandations disposent expressément qu'elles s'appliquent aux travailleurs domestiques. De l'avis de certaines organisations d'employeurs, lorsque des normes existantes s'appliquent au travail domestique, aucune autre disposition n'est requise, et les réserves ou dérogations concernant l'application de normes existantes au travail domestique devraient être maintenues.

QUESTION 4

Préambule: Mention des conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique et au vu desquelles il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques

La grande majorité des réponses sont affirmatives. Beaucoup soulignent que les problèmes auxquels se heurtent les travailleurs domestiques tenant généralement à la nature et à la spécificité de leur métier, il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques. D'autres considèrent qu'attirer l'attention sur le caractère particulier du travail domestique aiderait les Membres à comprendre la raison d'être et l'objectif du ou des instruments et à en garantir l'application effective. Les particularités mentionnées sont les horaires de travail, l'isolement, la modicité du salaire et le mode de rémunération, l'absence de formation ou d'information, l'hébergement au domicile de l'employeur, la difficulté de constituer un syndicat ou d'adhérer à un syndicat et le chevauchement des relations professionnelles et personnelles. Selon certaines réponses, le préambule devrait clairement indiquer que les travailleurs domestiques, comme tous les autres travailleurs, sont parties à une relation de travail, ou que leur situation particulière ne devrait pas donner lieu à un traitement moins favorable que celui qu'offre le régime général des conditions de travail.

QUESTION 5

Préambule: Autres considérations

Il ressort de nombreuses réponses, d'organisations de travailleurs notamment, que le préambule devrait reconnaître qu'une attention insuffisante est accordée à des aspects fondamentaux de la situation des travailleurs domestiques dans le droit international et les législations nationales (dans de nombreux pays, ces travailleurs échappent à la législation du travail) et faire référence à la recommandation n° 198. De l'avis quasi général, le préambule devrait faire état de l'importante contribution des travailleurs domestiques à l'économie mondiale. Certaines réponses, d'organisations d'employeurs surtout, soulignent la nécessité d'insister sur le fait que le travail domestique est une importante source d'emplois rémunérés pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, et notamment pour les mères qui doivent travailler. Un autre point de vue largement partagé est qu'il faut prendre en considération l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs domestiques, et que toute nouvelle norme sur le sujet devrait être envisagée à la lumière de la convention n° 156 et de la recommandation n° 165. Des gouvernements et des organisations de travailleurs proposent d'ajouter que ces travailleurs sont souvent des femmes issues de communautés et de régions depuis toujours défavorisées, qui sont victimes d'exclusion sociale et ne sont pas protégées par la législation nationale du travail ni par les mécanismes mis en place pour faire respecter cette législation. Ils proposent aussi de mentionner la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la nécessité d'intégrer la question hommes-femmes pour réaliser l'égalité entre les sexes. Eu égard au pourcentage élevé de migrants parmi les travailleurs domestiques, il est proposé dans de nombreuses réponses que le préambule fasse référence aux principes de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances énoncés dans la convention n° 97 et la convention n° 143. Quelques gouvernements mentionnent la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille ou d'autres instruments internationaux sur les migrants en général.

Selon une minorité de réponses, il est également nécessaire de faire référence aux conventions n°s 138 et 182, à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, à d'autres instruments internationaux relatifs aux enfants, à l'interdiction du travail forcé et aux conventions de l'OIT concernant la sécurité sociale.

Compte tenu de ce qui précède, le Bureau a inclus les points 4 a), b), c) et f) dans les conclusions proposées. Etant donné qu'au point 4 d) il est fait référence aux conventions et recommandations internationales du travail en général, aucun instrument de l'OIT n'est mentionné en particulier.

QUESTION 6

Définitions

Travail domestique. Une grande majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs ainsi que toutes les organisations de travailleurs sauf une conviennent que l'expression «travail domestique» doit s'entendre de tout travail effectué dans un ménage et pour celui-ci, y compris les tâches ménagères, les soins aux enfants et autres services à la personne. Beaucoup suggèrent d'intégrer les activités de jardinier, chauffeur personnel et gardien ainsi que d'autres activités de type ménager comme le lavage des voitures et les achats. Certains gouvernements proposent de dresser une liste indicative de travaux domestiques, mais un autre estime qu'il ne faut pas être trop précis car, avec l'amélioration du niveau de vie et le développement social, d'autres types de travaux domestiques pourraient voir le jour. Certains proposent de remplacer l'expression «travail domestique» par les expressions «travaux ménagers chez des particuliers», «travaux ménagers rétribués» ou simplement «travaux ménagers». D'autres proposent les formulations: «dans un ménage *et pour les besoins* de celui-ci», «dans un ménage

ou pour celui-ci», «*principalement* dans un ménage et pour celui-ci» au lieu de «dans un ménage et pour celui-ci». Une minorité d'Etats Membres, notamment des gouvernements, disent préférer une définition plus étroite, faisant observer que les soins aux enfants, aux personnes âgées ou aux malades devraient être exclus car ils requièrent des compétences et des qualifications particulières. Diverses réponses soulignent qu'il convient de définir l'expression «autres services à la personne». Un gouvernement propose de la remplacer par «services à d'autres membres du ménage», et un autre d'inclure les «soins de santé à domicile».

Travailleur domestique. De l'avis général, l'expression «travailleur domestique» s'entend de toute personne occupée à un travail domestique, à temps plein ou à temps partiel, contre rémunération. Certains soulignent que l'expression devrait désigner uniquement les titulaires d'un contrat de travail, qui suppose une relation de dépendance et de subordination ou la perception d'un salaire, à l'exclusion de l'emploi indépendant. Quant à savoir si les travailleurs employés par un tiers pour fournir des services à un ménage (personnes juridiques, entités juridiques à but non lucratif, organismes publics proposant des services dans le cadre de programmes d'assistance sociale) devraient être pris en considération, seuls quelques gouvernements répondent par l'affirmative.

Certains gouvernements et organisations d'employeurs ainsi qu'une organisation de travailleurs ne sont pas partisans d'inclure les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs domestiques qui n'effectuent que quelques heures par semaine, quinzaine ou mois et qui ont plusieurs employeurs. Deux gouvernements proposent de ne pas faire de distinction entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel, mais de fixer un nombre minimum d'heures travaillées. Certaines réponses appuient l'idée d'élargir la notion de rémunération, et un gouvernement propose la formulation «rémunération ou *paiements en nature*». Certains gouvernements et organisations de travailleurs souhaitent modifier l'expression «travailleur domestique», parce que l'adjectif «domestique» a une connotation péjorative qui peut offenser le travailleur. Les solutions proposées sont: «employé de maison», «employé auprès d'un ménage de particuliers», «employé de maison rémunéré» ou «prestataire de services domestiques».

Astreinte. La grande majorité des réponses approuvent la définition du terme «astreinte» comme désignant les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent. Certaines considèrent néanmoins que cette définition est imprécise. D'autres formulations sont suggérées, notamment par un gouvernement qui propose de définir le terme «astreinte» comme étant «la période durant laquelle l'employé, sans être en permanence ou immédiatement à la disposition de l'employeur, est tenu de rester au domicile de celui-ci ou à proximité afin de pouvoir intervenir sur demande». Dans une autre réponse, la définition suivante est proposée: «période durant laquelle le travailleur est libre de prendre du repos mais doit être disponible et se présenter à la demande de l'employeur». L'expression «de garde» a également été proposée à la place de «astreinte». Selon une réponse, le temps d'astreinte faisant partie des heures de travail effectives, le terme doit être défini de façon à ce que la personne concernée ne soit pas tenue de rester à la disposition de l'employeur en dehors des heures de travail prévues. Quelques objections sont soulevées au motif que la présence permanente des travailleurs domestiques sur le lieu de travail est inhérente à l'activité de travailleur domestique résident au domicile de l'employeur et que cette activité est de nature intermittente. Enfin, une minorité de Membres estiment que le temps d'astreinte ne doit pas être réglementé, surtout lorsqu'il existe des dispositions sur la durée du travail, car cela pourrait créer une «zone grise» dans laquelle la frontière entre temps de service et temps libre serait indéfinie.

Intermédiaire. Selon la plupart des réponses, qui émanent principalement d'organisations de travailleurs, tant les agences privées payantes qui jouent le rôle de courtiers entre les travailleurs domestiques migrants des pays d'origine et les employeurs des pays d'accueil que les agences qui embauchent des travailleurs pour exécuter des tâches auxiliaires à domicile pour des particuliers ou pour leur foyer doivent être considérées comme des employeurs. En revanche, un nombre

important de gouvernements indiquent que seules les agences qui emploient des travailleurs domestiques pour des prestations de services chez un tiers ou qui jouent le rôle d'employeurs (directement ou indirectement responsables de l'emploi ou de la rémunération du travailleur domestique) doivent être considérées comme des employeurs (il est fait référence à la convention n° 181). De l'avis de la moitié des gouvernements, de la majorité des organisations d'employeurs et de quelques organisations de travailleurs, seules les agences agissant en tant que courtiers peuvent être considérées comme des intermédiaires et, à ce titre, n'ont pas les obligations d'un employeur. Il est largement admis qu'il faut définir le terme «intermédiaire» séparément de celui d'«employeur» et déterminer les obligations et responsabilités respectives de l'un et de l'autre au regard de la loi.

Autres termes. Si de nombreuses organisations de travailleurs se réservent le droit de répondre plus tard, la majorité des réponses, des gouvernements notamment, soulignent la nécessité de définir d'autres termes. Il s'agit de termes concernant: la mise en relation de personnes (et surtout le terme «intermédiaire» (voir la question 6 d)), mais aussi les termes et expressions «agence prestataire de services», «agent», «agence de recrutement»); le contrat d'emploi, les tâches à effectuer ou les catégories de travailleurs domestiques («employeur» (voir également la question 6 d)), «lieu de travail», «ménage»; «travailleur résident», «travailleur non résident», «travail de nuit», «heures de travail», «heures supplémentaires», «périodes de repos», «congrés annuels», «rémunération», «salaire minimum», «paiement en nature» et «protection sociale»); le travail des enfants («enfants domestiques» et «jeunes travailleurs domestiques»); et les travailleurs migrants («travailleurs domestiques migrants»). Il est aussi demandé de définir l'expression «soins aux enfants et autres services à la personne», ou encore «services à la personne» (voir la question 6 a)). Un gouvernement souligne la nécessité de définir également la relation juridique entre un employeur et un travailleur domestique. Des définitions sont proposées dans diverses réponses.

Compte tenu des avis exprimés dans les réponses, les conclusions proposées contiennent les définitions des expressions «travail domestique» et «travailleur domestique». Le point 3 a) des conclusions proposées ne contient pas de référence à des formes de travail particulières pour que la définition soit aussi vaste que possible et conserve son actualité, mais précise que les instruments devraient s'appliquer à tout travail effectué dans le cadre d'une relation de travail. Le Bureau a pris note des suggestions faites pour l'utilisation d'une autre expression que celle de «travail domestique» mais a décidé de s'en tenir à la terminologie utilisée dans le libellé de la question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence en attendant le résultat des délibérations de celle-ci sur cet aspect. Enfin, il considère qu'au vu des conclusions proposées dans leur ensemble la définition de termes tels que «astreinte» ou «intermédiaire» n'est pas nécessaire.

QUESTIONS 7 ET 8

Champ d'application et exclusions

De l'avis général, le ou les instruments proposés devraient avoir le champ d'application le plus vaste possible, surtout parce que l'exclusion des travailleurs domestiques de nombreuses dispositions des normes internationales du travail fait partie des principales causes du déficit de travail décent dont ils souffrent et de leur vulnérabilité. Le principe de non-discrimination est invoqué dans plusieurs réponses selon lesquelles rien ne saurait raisonnablement justifier quelque exclusion que ce soit. Certaines réponses mentionnent expressément des catégories particulières de travailleurs qui devraient être prises en compte dans une norme, par exemple, celles des personnes qui ne travaillent pas dans un ménage mais effectuent les mêmes tâches ménagères (dans les hôpitaux, par exemple), des femmes au foyer, des migrants sans papiers et des travailleurs au pair.

En revanche, d'autres réponses sont favorables à l'exclusion des travailleurs qui n'exercent pas à temps plein, comme les travailleurs occasionnels et les travailleurs à temps partiel, ceux qui interviennent brièvement dans un ménage (pour une réparation, par exemple) et les employés d'intermédiaires. Pour d'autres encore, il ne faut inclure que les titulaires d'un contrat de travail et il faut exclure les membres de la famille, les baby-sitters ou les agences prestataires de services. Il est aussi proposé de restreindre la possibilité d'exclure de certaines prestations et des régimes de sécurité sociale les personnes qui ne remplissent pas certains critères sur le plan de la rémunération, des heures de travail ou de la sécurité sociale, ou encore d'appliquer des dispositions différentes aux travailleurs logés chez l'employeur, aux travailleurs ruraux ou à ceux qui ont plusieurs employeurs. Enfin, selon certaines réponses, des dérogations pourraient être autorisées au niveau national lorsqu'elles sont établies par voie de conventions collectives ou de consultations tripartites nationales, ou lorsqu'elles sont justifiées par des données empiriques fournies par le gouvernement.

La question du champ d'application est traitée au point 5 des conclusions proposées, compte tenu, d'une part, de l'avis largement exprimé dans les réponses, selon lequel les instruments devraient avoir le champ d'application le plus vaste possible, et, d'autre part, de l'opinion selon laquelle ceux-ci pourraient ne pas être applicables dans quelques cas précis.

QUESTION 9

Principes et droits fondamentaux

Il est généralement admis que les Membres devraient prendre des mesures pour faire en sorte que les travailleurs domestiques jouissent des quatre catégories de principes et droits fondamentaux au travail. Des organisations d'employeurs font, d'une manière générale, observer qu'il convient d'adapter la norme à la spécificité du travail domestique et non pas de se contenter d'énoncer les principes fondamentaux. Des normes pertinentes de l'OIT sont mentionnées (conventions n^{os} 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 et 182).

Liberté d'association et droit de négociation collective. Certains gouvernements sont d'avis que les travailleurs domestiques doivent jouir de ces droits au même titre que tous les autres travailleurs et soulignent qu'il est important de le réaffirmer explicitement, mais ils reconnaissent que garantir aux travailleurs domestiques l'exercice du droit de négociation collective, en particulier, pourrait se révéler difficile. De fait, il n'existe pas nécessairement d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui puissent mener des négociations collectives dans ce secteur. Quelques réponses font observer que dans certains pays les travailleurs domestiques auraient du mal à remplir les conditions que la loi impose aux syndicats pour être autorisés à participer à des négociations collectives. Une organisation de travailleurs suggère que la recommandation énonce de bonnes pratiques de collaboration des travailleurs domestiques avec des syndicats ou au sein de ceux-ci. Un gouvernement propose de reformuler cette disposition de façon à ce qu'elle exige des Membres qu'ils respectent, fassent connaître et concrétisent de bonne foi les principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs domestiques. La nécessité de reconnaître les organisations de travailleurs domestiques et de créer des organisations d'employeurs domestiques est soulignée.

Travail forcé. Certaines réponses, émanant tant de gouvernements que d'organisations de travailleurs, soulignent que les travailleurs domestiques, surtout lorsqu'ils sont sans papiers, sont particulièrement exposés au risque de travail forcé.

Travail des enfants. Cette question doit être examinée à la lumière des questions 10 et 11. Un gouvernement fait valoir que, lorsque les conditions de travail ne relèvent pas de l'exploitation, ne nuisent pas à la santé des enfants et ne font pas obstacle à leur éducation, la pratique qui consiste à donner de l'argent de poche à des enfants pour qu'ils aident occasionnellement leurs parents, leur famille ou des amis en participant aux tâches ménagères est

souhaitable sur le plan social et utile pour ces enfants. Une organisation de travailleurs fait observer que de nombreux jeunes financent leurs études en travaillant chez des particuliers. Une organisation d'employeurs demande des exemples de solutions apportées au problème de la scolarité des enfants domestiques et de pratiques qui incitent les jeunes à devenir travailleurs domestiques.

Elimination de la discrimination. Il est question dans les réponses de l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe et les autres motifs énoncés dans la convention n° 111, de la non-discrimination en matière de salaire (convention n° 100), de l'égalité de traitement des travailleurs domestiques migrants et de la dévalorisation du travail domestique. Un gouvernement propose d'ajouter à la fin de la phrase «et d'accès aux biens et aux services». Une organisation d'employeurs demande si les préférences exprimées par des familles lorsqu'elles embauchent une nourrice, par exemple, seraient considérées comme de la discrimination ou comme une dérogation licite. Un gouvernement émet des réserves quant à la possibilité de faire respecter cette disposition dans la pratique et propose d'en faire une disposition non contraignante.

QUESTION 10

Age minimum pour l'admission au travail domestique

Il y a consensus sur la nécessité de fixer un âge minimum d'admission au travail domestique, en conformité avec les conventions n^{os} 138 et 182 et la législation nationale pertinente. Beaucoup considèrent que les dispositions générales de la législation nationale sur l'âge minimum d'admission au travail s'appliquent également au travail domestique (en général 15 ans ou au plus tard l'âge de la fin de la scolarité obligatoire) mais beaucoup d'autres estiment que l'âge minimum devrait être fixé à 18 ans ou à l'âge de la majorité (de 18 à 21 ans). La principale raison avancée est que le travail domestique comporte des risques pour la santé, la sécurité et la moralité de jeunes et risque de les priver de la possibilité de s'instruire. La plupart des organisations d'employeurs réclament de la souplesse dans la pratique nationale, notamment en ce qui concerne le baby-sitting (afin de permettre aux adolescents de pratiquer cette activité occasionnellement et de manière informelle, par exemple, pour des voisins), et proposent qu'il soit exclu de ces dispositions, surtout lorsqu'il est occasionnel. Certaines réponses proposent de fixer des âges d'admission différents selon le type de travail domestique, par exemple pour les tâches ménagères (surtout à temps partiel) et les services à la personne (en particulier lorsqu'il s'agit de travailleurs vivant au domicile de l'employeur).

La formulation du point 7 des conclusions proposées reflète le consensus qui se dégage des réponses sur la nécessité de fixer un âge minimum d'admission au travail domestique dans la législation nationale. Les Membres concernés devront fixer cet âge minimum en tenant compte d'autres obligations internationales éventuellement contractées (voir également le point 21 des conclusions proposées).

QUESTION 11

Age minimum de 18 ans pour les travailleurs domestiques migrants

Il est généralement admis que l'âge minimum d'emploi des travailleurs domestiques migrants devrait être fixé à 18 ans parce que les jeunes travailleurs domestiques migrants sont davantage exposés que les nationaux à la traite des êtres humains, à l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, au travail forcé et à d'autres pratiques abusives. Certains proposent même de porter cet âge à 21 ans. Quelques gouvernements et la plupart des organisations de travailleurs estiment que cette disposition est conforme à l'article 3, paragraphe 1, de la convention n° 138, qui dispose que l'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature où les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à 18 ans, ainsi qu'à l'article 3 d) de la

convention n° 182, qui inclut ce type de travail dans les pires formes de travail des enfants à interdire aux personnes de moins de 18 ans. Selon quelques réponses, 18 ans devait être l'âge minimum pour tous les travailleurs domestiques, qu'ils soient nationaux ou migrants (voir la question 10). Dans le même ordre d'idées, certains se demandent s'il est juste d'instituer un âge minimum d'admission à l'emploi plus élevé pour les travailleurs domestiques migrants, car cela serait discriminatoire à l'égard des travailleurs domestiques nationaux.

Il est proposé dans un commentaire d'autoriser les Etats Membres à adopter des dispositions souples permettant de porter progressivement l'âge minimum d'admission au travail des travailleurs migrants à 18 ans. Une organisation d'employeurs demande que cet aspect soit examiné plus avant, sur la base d'informations sur les âges minimums autorisés pour les travailleurs migrants et les dispositifs de protection des jeunes éventuellement prévus dans les législations relatives à la migration.

Les conclusions proposées ne traitent pas cette question en raison des craintes exprimées au sujet du caractère potentiellement discriminatoire d'une disposition préconisant la fixation d'un âge minimum différent pour les travailleurs domestiques nationaux et les travailleurs domestiques migrants. La nécessité d'accorder une attention spéciale à tous les jeunes travailleurs domestiques est affirmée au point 25.

QUESTION 12

Conditions de travail et de vie et sécurité sociale

La majorité des réponses à cette question sont affirmatives. Une organisation d'employeurs souligne que l'expression «comme tous les autres salariés» devrait être supprimée car ce qu'elle implique n'est pas clair (les travailleurs domestiques ne peuvent pas être privilégiés par rapport aux autres travailleurs lorsque certaines prestations ne sont pas prévues dans la législation générale). Un gouvernement estime que les Etats Membres devraient appliquer ces mesures pour autant qu'elles s'appliquent à la plupart des travailleurs du secteur formel. Un autre fait observer qu'en raison de sa spécificité le travail domestique ne peut être simplement comparé avec d'autres formes de travail à temps plein.

Conditions d'emploi équitables et conditions de travail et de vie décentes. Différentes réponses indiquent qu'il s'agit là d'exigences minimales pour l'ensemble des travailleurs, ou de droits de la personne en général, et quelques organisations de travailleurs attirent l'attention sur la discrimination dont font l'objet les travailleurs domestiques à cet égard. Un gouvernement et la quasi-totalité des organisations de travailleurs considèrent que cet aspect doit être développé dans la convention. Il faut aussi veiller à la cohérence avec la législation et la pratique nationales. Certains gouvernements et organisations d'employeurs jugent les adjectifs «équitables» et «décentes» imprécis et inexacts. Une organisation d'employeurs suggère d'adopter une formulation plus rigoureuse, qui tienne compte des particularités du travail domestique, mais fait observer que la partie de la question 12 qui se rapporte aux conditions de vie fait double emploi avec la question 19.

Lieu de travail sûr et sans danger. Ce point peut être lu en corrélation avec la question 24. Certains gouvernements estiment que la spécificité du travail domestique doit être prise en compte car il est difficile d'imposer aux employeurs de travailleurs domestiques les mêmes obligations en matière de sécurité et santé au travail qu'aux autres employeurs. Deux gouvernements mettent l'accent sur la prévention, et un autre souligne que l'utilisation de produits toxiques ou d'outils dangereux doit être interdite aux travailleurs domestiques, et que les mesures de santé et sécurité à prendre au sein du ménage doivent être précisées. Une organisation de travailleurs appelle l'attention sur le fait que le travail domestique est généralement perçu, à tort, comme une activité sûre, malgré les dangers qu'elle comporte. Deux organisations d'employeurs déclarent qu'il est préférable de promouvoir la sécurité dans les ménages en général, et d'encourager les

gouvernements à mettre des services et une formation à la disposition des ménages dans ce domaine, plutôt que d'envisager de rendre les employeurs responsables de la sécurité et de la santé au travail dans une norme.

Sécurité sociale, y compris protection de la maternité. Ce point peut être lu en corrélation avec la question 25. De nombreux gouvernements et la quasi-totalité des organisations de travailleurs estiment que la protection de la maternité est essentielle (quelques-uns ajoutent la possibilité d'allaiter). On constate que le droit à la protection de la maternité est souvent violé et que la discrimination pour cause de grossesse est fréquente. Un gouvernement souligne que l'instrument devrait accorder aux Etats Membres une marge de manœuvre suffisante pour tenir compte de la situation exceptionnelle des employeurs privés lorsqu'ils déterminent la portée et la teneur de la législation en matière de sécurité sociale. Enfin, deux gouvernements et la plupart des organisations de travailleurs considèrent que la recommandation devrait tenir compte de la situation particulière des travailleurs domestiques qui ont plusieurs employeurs, en prévoyant pour eux des dispositifs spéciaux qui leur ouvrent l'accès aux prestations de sécurité sociale. Les systèmes mis en place par des pays pour garantir la rémunération et les prestations de sécurité sociale aux travailleurs domestiques à temps partiel ou occasionnels, tels que le chèque emploi service en France et le titre-service en Belgique, sont cités comme de bonnes pratiques.

Cette question est traitée au point 8 des conclusions proposées. Les adjectifs «équitables» et «décentes» ont été conservés puisqu'ils ont été utilisés dans d'autres instruments. La notion de protection de la vie privée a été ajoutée car de nombreuses réponses en soulignent l'importance (voir le commentaire concernant la question 19). Les volets sécurité du lieu de travail et sécurité sociale sont traités au point 15.

QUESTION 13

Information sur les conditions d'emploi

Les réponses aux différents volets de la question 13 sont très largement affirmatives. Dans certaines réponses, il est proposé que les conditions d'emploi soient énoncées dans un contrat écrit et, selon d'autres, cette information doit être donnée même si le contrat est oral. Toutefois, une telle disposition pourrait se révéler problématique lorsque l'employeur et l'employé ne parlent pas la même langue (les gouvernements, dans ce cas, devraient être encouragés à fournir l'assistance voulue). Il est proposé dans certaines réponses de compléter l'information demandée dans la question par des renseignements sur: les congés payés; les conditions de résiliation, surtout pour les travailleurs domestiques logés chez l'employeur; l'accès à une assistance juridique; les motifs de licenciement justifié; les droits à prestations reconnus par la loi (en matière de sécurité sociale, par exemple). Compte tenu des recoupements entre les réponses aux questions 13, 37 et 38, les commentaires correspondants devraient être examinés parallèlement. Il est souligné dans les réponses à la question 13 qu'il serait préférable d'inclure ces aspects dans les dispositions non contraignantes du ou des instruments, que les conditions d'emploi des travailleurs domestiques devraient être les mêmes (et pas meilleures) que celles de l'ensemble des autres travailleurs, et que tout autre renseignement requis en vertu de la législation nationale devraient aussi l'être pour les travailleurs domestiques.

Nom et adresse de l'employeur. Selon une réponse, connaître le nom et l'adresse de l'employeur permettrait d'identifier les parties en cas de différend et, selon une autre, cela permettrait de garantir le respect des procédures administratives. Un gouvernement souligne que ces informations ne sont utiles que si les travailleurs sont placés dans un ménage par des intermédiaires et non s'ils sont employés directement par le ménage.

Type de travail à exécuter. De l'avis général, une telle disposition éviterait que les travailleurs se voient confier des tâches autres que celles par lesquelles ils ont été engagés, serait un facteur de clarté et de protection tant pour l'employeur que pour le travailleur, et serait utile en

cas de différend. Il est proposé dans une réponse de mentionner aussi les travaux qui ne doivent pas être effectués. Dans d'autres, en revanche, il est proposé d'autoriser un certain degré de généralité ou une période d'essai durant laquelle les deux parties pourraient décider si les conditions d'emploi sont mutuellement satisfaisantes. Quelques réponses soulignent que la liste des tâches ne devrait être modifiée que suite à un accord entre les parties.

Rémunération, mode de calcul et périodicité du paiement. Ce point a été largement approuvé. Une réponse souligne que les conditions d'emploi doivent être conformes à la législation nationale, et une autre que le lieu, la date et le mode de paiement doivent être précisés. Deux réponses soulignent qu'une telle disposition permettrait aux travailleurs d'organiser leur vie et faciliterait le règlement des différends. D'autres réponses portent sur le mode de rémunération (par exemple, interdiction des paiements en nature), auquel il sera fait référence dans d'autres sections du présent rapport.

Durée normale de travail. Plusieurs commentaires, s'écartant du sujet central de cette question, portent sur l'organisation du temps de travail (par exemple, en proposant une limite à la durée de travail quotidienne), thème qui fait l'objet d'autres questions. Certains soulignent la nécessité de donner des précisions, non seulement sur la durée normale de travail, mais aussi sur d'éventuelles heures d'astreinte, sur les conditions et la rémunération des heures supplémentaires, sur l'emploi du temps et sur les pauses et les périodes de repos. Il a aussi été répondu qu'une telle disposition faciliterait le règlement des différends ou en réduirait le nombre, tout en permettant d'éviter les longues journées de travail et les réclamations en cas de travail supplémentaire non rémunéré.

Durée du contrat. Il ressort de nombreuses réponses que cette disposition s'appliquerait uniquement aux contrats à durée déterminée et que, pour les contrats à durée indéterminée, il convient de prévoir une période d'essai et les conditions de cessation d'activité. Il est proposé dans quelques commentaires de fixer la durée du contrat (par exemple, une année ou dix au maximum), ou de préciser que la durée du contrat doit être fixée d'un commun accord entre les parties, un gouvernement ajoutant qu'il faudrait une règle générale applicable en l'absence d'un tel accord. Certains soulignent qu'une telle disposition contribuerait à préserver la stabilité psychologique, sociale et économique du travailleur et serait utile en cas de différend.

Fourniture de nourriture et de logement. Selon certains commentaires, les conditions d'emploi devraient mentionner la valeur de la nourriture et du logement pour que l'on sache s'il s'agit d'un paiement en nature et quelle en est l'incidence sur le calcul du salaire. Il est en outre proposé d'indiquer les repas qui sont pris en compte. D'autres commentaires portent sur la façon dont la nourriture et le logement doivent être fournis et dont ils doivent être calculés aux fins de la rémunération. Cette question sera examinée plus avant dans les sections correspondantes du présent rapport.

Période d'essai. La plupart des commentaires sortant du cadre de la question traitent essentiellement des circonstances dans lesquelles une période d'essai doit être autorisée et pourquoi, ainsi que de la durée de telles périodes.

Conditions de rapatriement. La quasi-totalité des réponses sont favorables à une disposition de ce type. Toutefois, il est souligné à deux reprises qu'il ne devrait s'agir que des conditions de rapatriement convenues à titre individuel et non des conditions de rapatriement généralement en vigueur. Selon d'autres réponses, les conditions de rapatriement ne s'appliquent généralement qu'aux travailleurs qui accompagnent leur employeur dans un autre pays ou à ceux que l'employeur a fait venir de l'étranger. La majorité des commentaires portent sur la question de la responsabilité et des circonstances du rapatriement. Ils doivent donc être lus en corrélation avec les réponses à la question 28.

QUESTION 14

Protection contre toute forme d'abus

La quasi-totalité des réponses sont favorables à des mesures visant à protéger les travailleurs domestiques des pratiques abusives en raison de la vulnérabilité de ces travailleurs, des femmes et des migrants surtout, face à l'exploitation et au harcèlement auxquels leur situation particulière les expose. Selon certains, il convient d'adopter des mesures spécifiques et, selon d'autres, c'est la réglementation juridique normale qui devrait s'appliquer, comme pour les autres types d'emploi. Il est recommandé dans une réponse que l'instrument donne des orientations sur ce que pourraient être les «mesures» à envisager. D'autres proposent des mesures spéciales de prévention et d'aide, allant de l'inscription des travailleurs domestiques auprès des autorités locales pour que leurs conditions de vie et de travail puissent être surveillées à la création de lieux de rencontre et de consultation ainsi que de mécanismes de plainte, et l'indemnisation en cas de traitement injuste, l'assistance juridique gratuite en cas de différend et la promotion de bonnes pratiques. Des propositions de reformulation de la question ont été faites, consistant par exemple à supprimer «toutes les formes de» et «y compris» pour désigner précisément les situations visées.

Ces réponses sont prises en compte au point 10 des conclusions proposées. La Conférence souhaitera peut-être répondre à la question de savoir si la recommandation devrait donner des orientations concrètes sur les mesures à prendre pour prévenir les abus et le harcèlement. Les aspects qui font l'objet des questions 18, 21, 29 et 51 ont été regroupés et traités au point 11 des conclusions proposées.

QUESTION 15

Salaire minimum

La majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs sont favorables à l'adoption d'une disposition garantissant aux travailleurs domestiques la protection au régime de salaire minimum, là où il existe, tandis que la moitié des organisations d'employeurs y sont hostiles. Il est fait référence à la législation nationale pertinente, aux accords collectifs, aux mécanismes et mesures de fixation du salaire minimum. Il est suggéré dans de nombreux commentaires que, dans les pays où le salaire minimum est fixé par profession, des mesures spéciales soient prises pour assurer que les compétences et les responsabilités associées au travail domestique, ainsi que les conditions de travail dans lesquelles les tâches sont exécutées, soient évaluées sans discrimination fondée sur le sexe. Cela est considéré important pour revaloriser le travail domestique. De plus, le salaire minimum des travailleurs domestiques – quand il existe – étant systématiquement inférieur à celui des autres travailleurs, il devrait être progressivement aligné sur le salaire minimum général ou être fixé au même niveau que le salaire établi pour des types d'activité analogues. Il est noté dans quelques réponses que, dans la pratique, le paiement du salaire minimum dépend des moyens que les ménages ont à consacrer au travail domestique. La plupart des organisations d'employeurs sont opposées à la prescription d'un salaire minimum pour le travail domestique dans une norme, arguant que cette activité diffère fondamentalement d'autres professions pour lesquelles un salaire minimum est fixé, parce qu'elle est intermittente et parce que le prix du gîte et du couvert, qui sont généralement fournis, est calculé dans la rémunération globale des travailleurs domestiques. En outre, elles s'interrogent sur le taux qui serait appliqué aux travailleurs domestiques dans les pays qui ont plusieurs salaires minimums.

Etant donné qu'une majorité des réponses sont favorables à une disposition garantissant aux travailleurs domestiques la protection du régime de salaire minimum là où il existe, le Bureau a inclus cet aspect dans le point 13 des conclusions proposées. La clause interdisant la discrimination fondée sur le sexe dans la fixation des taux de rémunération a été ajoutée parce que beaucoup de réponses mentionnent l'existence d'une telle discrimination dans le secteur du travail domestique.

QUESTION 16

Périodicité du paiement

Les Etats Membres sont quasiment unanimes quant au fait que les travailleurs domestiques devraient être payés au moins une fois par mois. Diverses réponses font référence à la loi et à la pratique nationales et plusieurs gouvernements mentionnent la convention n° 95, et en particulier son article 12, qui peut servir de modèle pour une disposition de ce type. Si cette solution devait être retenue, cela impliquerait que tous les travailleurs domestiques soient payés à intervalles réguliers et au moins aussi souvent que le prévoit la législation nationale pour la plupart des travailleurs du secteur formel. Une organisation d'employeurs ajoute qu'il ne faudrait pas établir de règles plus favorables pour les travailleurs domestiques, sauf si des raisons manifestes le justifient.

La question de la périodicité du paiement est traitée au point 14 1) des conclusions proposées. Le paiement en monnaie ayant cours légal englobe les virements bancaires, les chèques de banque, les chèques postaux et les mandats.

QUESTION 17

Paiement en nature

Un quart environ des gouvernements et quelques organisations de travailleurs répondent fermement par la négative, mais il est précisé dans la grande majorité des réponses que le paiement partiel en nature, lorsqu'il est autorisé, doit être rigoureusement limité et réglementé pour prévenir les abus. En effet, le paiement en nature risque de donner lieu à des abus ou de favoriser l'exploitation, de porter atteinte à la législation sur les salaires et de subordonner le niveau de salaire à la variation de la valeur des biens. Selon certaines réponses, la rémunération en nature devrait s'ajouter au salaire de base et, selon beaucoup d'autres, le paiement partiel du salaire en nature suppose un accord préalable entre les parties ou le consentement préalable du travailleur. Quelques gouvernements déclarent que les travailleurs doivent pouvoir refuser le paiement en nature, même s'il a fait l'objet d'un accord préalable, ou lorsque la législation n'a pas été respectée, et une organisation d'employeurs considère qu'une telle disposition est inutile car les travailleurs sont libres de décider si les conditions sont équitables ou non et s'ils souhaitent être partie à une relation de travail. Un gouvernement souligne que le paiement en nature devrait être proposé essentiellement dans l'intérêt du travailleur et non dans celui de l'employeur.

De plus, lorsqu'il s'applique, le paiement en nature ne devrait représenter qu'un très faible pourcentage du salaire, et un plafond devrait être fixé dans la législation nationale. La question du calcul de la valeur du paiement en nature est soulevée dans diverses réponses. Selon certains gouvernements, ce calcul doit être effectué sur la base de critères objectifs (par exemple, la valeur marchande des avantages) ou d'un accord entre les parties, et la valeur attribuée au paiement en nature ne doit pas être supérieure à la valeur des avantages. La plupart des organisations de travailleurs déclarait que le paiement en nature doit être équitable et raisonnable, et deux organisations d'employeurs proposent d'adopter un mécanisme, qui serait promu en tant que bonne pratique, pour aider les employeurs à calculer la valeur du gîte et du couvert avec plus de précision. La plupart des organisations de travailleurs et un gouvernement renvoient expressément au paragraphe 1 de l'article 8 et au paragraphe 1 de l'article 4 de la convention n° 95, en vertu desquels seules la législation nationale, les conventions collectives et les sentences arbitrales peuvent autoriser des retenues sur les salaires. D'autres réponses renvoient à la législation nationale. Deux organisations d'employeurs font valoir que la norme envisagée doit reconnaître la spécificité du travail domestique, souvent caractérisé par d'importantes retenues sur le salaire au titre de l'hébergement, de la nourriture et des soins de santé, et que la réponse à la question de savoir si ces avantages doivent être considérés comme un paiement partiel ou donner lieu à une

retenue ou à un ajustement du taux salarial doit être cherchée dans la législation et la pratique nationales.

En ce qui concerne les circonstances particulières dans lesquelles le paiement partiel en nature peut être autorisé, il ressort de plusieurs réponses que ce paiement doit être limité à la nourriture et à l'hébergement et, dans de très rares cas, à la satisfaction d'autres besoins fondamentaux des travailleurs (vêtements, produits de consommation, éducation, dépenses médicales). Une organisation de travailleurs estime que l'instrument ne devrait autoriser aucun type de paiement en nature ni aucune retenue pour la nourriture et le logement, mais qu'il devrait être suffisamment souple pour permettre aux Etats Membres d'autoriser le paiement en nature au moyen d'autres biens.

Le Bureau a formulé le point 14 2) des conclusions proposées à la lumière des commentaires reçus. Le point 34 contient des orientations supplémentaires sur les mesures de protection à prendre en cas de paiement partiel en nature.

QUESTION 18

Obligation de résider chez l'employeur

Dans l'ensemble, les trois groupes sont de l'avis que la législation nationale ne devrait pas obliger les travailleurs domestiques à résider chez l'employeur, et cela pour deux raisons essentielles: pour réduire le risque d'exploitation, surtout en ce qui concerne la durée du travail, et pour permettre à ces travailleurs de trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Selon de nombreux commentaires, l'hébergement chez l'employeur devrait être facultatif et faire l'objet d'un accord entre les parties ou être laissé au choix du travailleur, mais, pour d'autres, l'employeur devrait être libre de proposer un travail qui suppose le logement sur place. En revanche, certains font observer qu'une telle obligation peut s'avérer nécessaire, en particulier dans le cas des travailleuses domestiques migrantes car elles n'ont peut-être pas d'autre endroit où loger, et aussi du fait de la responsabilité de l'employeur. De plus, l'hébergement chez l'employeur est parfois inévitable, lorsque le travailleur doit veiller sur une personne malade ou âgée. Par ailleurs, résider chez l'employeur peut présenter des avantages pour les travailleurs domestiques, comme celui de ne pas avoir à rentrer chez eux tard le soir quand les transports publics ne fonctionnent plus. Deux organisations d'employeurs trouvent que la question n'est pas facile à trancher et qu'il faudrait un examen plus approfondi des pratiques nationales. Une autre déclare qu'en raison de la responsabilité de l'employeur les travailleurs domestiques devraient résider chez celui-ci et respecter les us et coutumes et les croyances religieuses de son ménage.

QUESTION 19

Logement et nourriture

Il est communément admis que, lorsque l'hébergement et la nourriture sont fournis par l'employeur, le logement doit être sûr et décent, la vie privée du travailleur doit être respectée et les repas doivent être de bonne qualité et en quantité suffisante. Il est préconisé dans quelques réponses que les travailleurs domestiques aient droit aux mêmes dispositions que celles applicables aux autres travailleurs auxquels l'employeur fournit les repas, le logement et l'hébergement. Concernant la question de la vie privée des travailleurs, un gouvernement fait observer qu'il convient de prendre en compte les aspects relatifs à la sûreté et à la sécurité, et un autre que le respect de la vie privée doit être réciproque. Plusieurs réponses, dont celle d'une organisation d'employeurs, indiquent qu'il faut tenir compte des usages locaux et des facteurs culturels, en particulier pour déterminer ce que signifie «de bonne qualité et en quantité suffisante». Certains gouvernements proposent que les prescriptions en matière de repas (et aussi, selon l'un d'eux, en matière d'hébergement) ne soient pas contraignantes, étant donné que des dispositions précises pourraient se révéler difficiles à définir et à mettre en œuvre. Un autre

gouvernement suggère de laisser cette question à l'assentiment des parties. Enfin, quelques organisations d'employeurs émettent des doutes quant à l'opportunité et à la viabilité d'une telle disposition.

Compte tenu des réponses, le Bureau considère que cette question devrait être traitée dans la recommandation (point 37 des conclusions proposées). Le principe de conditions de vie décentes respectant la vie privée du travailleur est énoncé au point 8.

QUESTION 20

Législation sur le temps de travail

Les gouvernements et les organisations de travailleurs sont d'avis que les dispositions relatives au temps de travail devraient être les mêmes, ou en tout état de cause non moins favorables, que celles qui s'appliquent à tous les autres travailleurs. Un gouvernement souligne cependant que la comparaison devrait porter sur des salariés réalisant le même type d'activité, et plusieurs autres préconisent une harmonisation progressive du temps de travail.

Bien qu'une faible minorité de réponses soient opposées à la proposition dans son ensemble, la quasi-totalité y sont favorables en ce qui concerne le repos hebdomadaire, le congé annuel, la durée normale de travail, les heures supplémentaires et le repos journalier. Certaines réponses attirent l'attention sur la spécificité et la nature intermittente du travail domestique, dont l'intensité et les rythmes varient, en particulier dans le cas des travailleurs vivant au domicile de l'employeur. Des divergences de vues apparaissent toutefois quant à savoir si une telle disposition rendrait inapplicables la totalité des dispositions réglementaires fondées sur la mesure du temps de travail (heures supplémentaires, période de repos journalier, durée générale du travail) ou certains éléments seulement (heures supplémentaires). D'autres considèrent qu'il faut garantir une certaine souplesse, ne serait-ce que pour tenir compte des particularités nationales ou concilier les intérêts des employeurs et des travailleurs à propos du repos hebdomadaire et du congé annuel.

Le point 12 des conclusions proposées regroupe les aspects qui font l'objet des questions 20, 22 et 23. Le libellé du point 12, paragraphe 1, reflète le large soutien exprimé en faveur du principe général selon lequel les dispositions de la législation nationale qui régissent le temps de travail des travailleurs domestiques ne doivent pas être moins favorables que celles qui s'appliquent aux autres salariés. Le point 12, paragraphe 3, traite des périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent et restent à la disposition du ménage. Plutôt que d'utiliser le terme «astreinte», qui n'a pas la même signification dans tous les contextes nationaux, le Bureau a opté pour une formulation descriptive qui renvoie à la législation nationale, aux conventions collectives ou à tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

QUESTION 21

Liberté de circulation pendant la période de repos journalier/hebdomadaire

Une très grande majorité de gouvernements et d'organisations de travailleurs sont favorables à l'inclusion de cette disposition dans la convention. Il est largement admis que cela permettrait aux travailleurs d'avoir accès à des services, des associations de travailleurs et à la formation ainsi que de se rendre dans leur famille, tout en évitant qu'ils soient illicitement confinés sur leur lieu de travail, exploités ou obligés de travailler pendant leurs périodes de repos. Il ressort de nombreuses réponses que les travailleurs devraient être libres de disposer de leur temps libre comme ils l'entendent, y compris, s'ils le souhaitent, en restant au domicile de l'employeur. Pour d'autres, le lieu où le repos doit être pris devrait être convenu entre les parties. Elargissant le cadre de la question, beaucoup de réponses font allusion au droit des travailleurs domestiques qui vivent sous le toit de l'employeur de recevoir des visites de parents et d'amis pendant leurs périodes de

repos, tandis que d'autres attirent l'attention sur la nécessité d'une surveillance lorsque des jeunes femmes sortent du domicile ou reçoivent des visites. Pour d'autres, au contraire, les employeurs ne doivent pas être responsables des travailleurs qui s'exposeraient à des dangers ou à des abus pendant leur période de repos.

Certaines réponses, notamment d'organisations d'employeurs, qui sont favorables à une disposition sur le repos hebdomadaire, font observer que, dans le cas des travailleurs qui s'occupent d'enfants ou d'autres personnes dépendantes, le fait de quitter le domicile pendant la période de repos journalier pourrait poser des problèmes et que, par conséquent, la disposition sur le repos journalier n'est peut-être pas applicable au travail domestique. Il est proposé dans quelques réponses de prévoir une certaine souplesse pour les cas de force majeure ou lorsque le travailleur s'occupe de personnes malades.

QUESTION 22

Astreinte et temps de travail

Cette question doit être envisagée en liaison avec les questions 6 c) et 47. L'adoption d'une disposition sur les périodes d'astreinte et le temps de travail est largement approuvée par les gouvernements et les organisations de travailleurs mais rejetée par les organisations d'employeurs.

Plusieurs réponses soulignent l'importance d'une telle disposition pour éviter une durée de travail excessive et la confusion des périodes de repos et d'astreinte, tout en tenant compte des spécificités nationales. La majorité des réponses sont favorables à ce que le temps d'astreinte soit considéré comme du temps de travail et plusieurs approfondissent la réflexion sur le sujet. Par exemple, une d'elles souligne qu'aucune distinction ne doit être faite entre la durée de travail effectif et les heures de disponibilité. Pour d'autres, il est préférable de considérer les heures d'astreinte comme des heures supplémentaires (certaines précisant qu'il s'agit des heures travaillées en sus de la durée normale du travail) ou de restreindre la possibilité de recourir au travail d'astreinte (en imposant, dans la législation nationale, un nombre maximum d'heures d'astreinte et en veillant à ce que le temps d'astreinte ne nuise pas à la santé physique, mentale et spirituelle du travailleur). Selon certains gouvernements, le travail d'astreinte devrait être exceptionnel, utilisé uniquement dans le cas des travailleurs qui vivent chez leur employeur et subordonné à l'accord des parties. A propos de sa rémunération, plusieurs réponses préconisent d'appliquer le taux des heures supplémentaires, et d'autres de laisser les parties en décider entre elles. Une réponse propose que les heures d'astreinte soient rémunérées au taux normal, à moins que les parties aient convenu d'un taux inférieur ou d'une période de repos compensatoire, et une autre qu'elles soient rémunérées différemment des heures de travail effectif.

Des objections portent sur le caractère irréaliste ou inapplicable d'une approche fondée sur la mesure du temps de travail, et donc de dispositions réglementant le temps d'astreinte, à cause de la spécificité du travail domestique, surtout dans le cas des travailleurs qui sont logés chez leur employeur et parce que le personnel domestique partage la vie du foyer.

QUESTION 23

Au moins 24 heures consécutives de repos

Il est généralement admis que les travailleurs domestiques doivent avoir 24 heures consécutives de repos, pour rester en bonne santé physique et mentale. De nombreuses réponses précisent qu'il conviendrait de prévoir une période de repos hebdomadaire égale ou qui ne soit pas inférieure à celle dont bénéficient les autres travailleurs, et plusieurs préconisent des durées plus longues, d'au moins 30 heures, 36 heures ou deux jours. Dans une réponse qui approuve la durée minimum de 24 heures, il est suggéré de recommander en outre une durée de 36 heures, et dans

une autre d'allonger la période de repos hebdomadaire en fonction des responsabilités assumées ainsi que de l'application et des efforts requis, et aussi pour certaines travailleuses (par exemple, les mères célibataires ou en cas de grossesse à haut risque).

Selon plusieurs réponses, le droit à un repos de 24 heures consécutives devrait être fonction du nombre d'heures de travail effectif, et une certaine souplesse devrait être ménagée. Selon d'autres réponses, les travailleurs devraient être libres de choisir de prendre leur repos hebdomadaire ou de le cumuler avec leur congé annuel, les périodes de repos hebdomadaire devraient être convenues entre les parties et il n'est pas réaliste de réglementer avec précision la durée du travail dans le cas du travail domestique.

QUESTION 24

Sécurité et santé au travail

Pratiquement tous les gouvernements et toutes les organisations de travailleurs se prononcent en faveur de cette disposition qui est en revanche rejetée par la moitié des organisations d'employeurs. Les rares objections soulevées ne remettent toutefois pas en cause le principe de l'égalité de traitement, selon lequel des situations identiques ou comparables ne doivent pas faire l'objet d'un traitement différent et des situations différentes ne doivent pas être traitées de la même façon. Ainsi que le souligne un gouvernement, l'application de ce principe ne passe pas nécessairement par des procédures et dispositifs d'exécution identiques, mais plutôt par l'égalité de résultats en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Cependant, il est dit dans de nombreuses réponses que, si les travailleurs domestiques ont, comme tous les travailleurs, le droit de travailler en toute sécurité, il ne demeure pas moins que les normes de sécurité et santé au travail peuvent difficilement leur être appliquées, car leurs employeurs ne sauraient assumer la totalité des responsabilités et obligations incombant aux employeurs dans ce domaine. D'autres réponses attirent l'attention sur la difficulté de préciser les éléments constitutifs des obligations de sécurité et santé au travail en raison de l'hétérogénéité des travaux domestiques et des ménages employeurs. Un gouvernement indique toutefois que le problème peut être résolu grâce à un dispositif comme le système belge du *titre-service*, dans lequel l'employeur qui assume les obligations de sécurité et santé au travail est une entreprise. De nombreuses réponses suggèrent que des dispositions spécifiques venant compléter ou s'ajouter au régime général soient mises en place afin d'offrir un degré minimum de protection aux travailleurs domestiques, mais une minorité demandent que l'instrument impose simplement à l'employeur l'obligation de veiller à ce que les conditions de travail soient saines et sûres. Selon une organisation d'employeurs, la convention n° 155 est suffisante et il n'est pas nécessaire d'adopter d'autres dispositions et, selon une autre, le cadre réglementaire doit être pragmatique. Des organisations d'employeurs proposent soit de ne pas mentionner l'égalité de traitement, soit de ne pas donner de précisions quant aux mesures de santé et de sécurité, et suggèrent que l'OIT favorise la diffusion de bonnes pratiques à l'intention des membres de la famille et des travailleurs domestiques, ainsi que la formation des travailleurs (par exemple, en encourageant les Etats à assurer les travailleurs domestiques contre la maladie ou les accidents). Le contrôle de l'application des dispositions concernées est lui aussi délicat, notamment parce qu'il est difficile d'inspecter la maison d'un particulier sans commettre une violation de domicile.

Quant à savoir si ces mesures devraient être mises en œuvre progressivement, la plupart des organisations de travailleurs sont favorables à une application immédiate, tandis qu'une faible majorité de gouvernements se prononcent en faveur d'une application progressive. Un gouvernement et la plupart des organisations de travailleurs préconisent l'adoption d'une combinaison de mesures: sensibilisation et formation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs à leurs droits, obligations et responsabilités respectifs, adoption d'un cadre réglementaire offrant une véritable protection et mise en place d'un système de suivi et de contrôle (par exemple par des délégués itinérants à la santé et à la sécurité).

Les questions de la sécurité et de la santé au travail ainsi que de la sécurité sociale (question 25) sont regroupées dans le point 15 des conclusions proposées, dont le but est de garantir que les travailleurs domestiques soient traités sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs dans ces domaines. Selon la formulation proposée, les mesures à prendre doivent tenir compte des caractéristiques du travail domestique et ne pas nécessairement être analogues ou identiques à celles qui s'appliquent aux autres travailleurs ou à d'autres lieux de travail. Le point 15, paragraphe 2, précise que ces mesures pourraient être appliquées progressivement.

QUESTION 25

Sécurité sociale

De l'avis général, les Etats Membres devraient prendre des mesures pour assurer l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs domestiques, y compris en ce qui concerne la protection de la maternité, mais la charge excessive que cela ferait peser sur les employeurs est parfois invoquée. Selon diverses réponses, il faudrait accorder aux travailleurs domestiques une couverture sociale analogue ou équivalente à celle dont bénéficient tous les autres travailleurs, à savoir le régime général d'assurance-maladie, la protection de la maternité, l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, la pension de retraite, les indemnités de chômage et aussi la protection de la paternité, les prestations de survivants et les allocations familiales. La compatibilité avec la législation et la pratique nationales est jugée nécessaire, en particulier par certaines organisations d'employeurs qui estiment raisonnable de ne prévoir l'application du régime de protection sociale aux travailleurs domestiques que si cette protection existe déjà dans le pays concerné. Certaines réponses soulignent l'importance du suivi et du contrôle de l'application de la législation en la matière, ainsi que la nécessité de renforcer les mécanismes de sanction personnes en cas de non-paiement des cotisations sociales et de faire savoir aux employeurs qu'ils sont tenus de respecter les droits sociaux des travailleurs domestiques. Les organisations d'employeurs, bien que favorables à la disposition, sont plus sceptiques à cause, entre autres, de l'insuffisance des ressources et des informations dont disposent les ménages. Certains suggèrent que l'instrument mette l'accent sur l'amélioration de la conformité, par exemple au moyen de dispositifs simplifiés de paiement des cotisations (voir également la question 54).

La majorité des organisations de travailleurs et quelques gouvernements se prononcent en faveur d'une application immédiate, au moins pour les régimes existants, et ne consentent à une mise en œuvre progressive que pour des dispositions plus généreuses, à condition qu'un calendrier et les moyens d'élargir la couverture sociale des travailleurs domestiques soient définis au moment de la ratification. D'autres acteurs, principalement des gouvernements, accordent la préférence à une approche souple, au moins pour certaines mesures et compte tenu de la situation nationale (par exemple, dans les pays en développement) et du régime de sécurité sociale. Certains précisent les mesures pour lesquelles une mise en œuvre progressive pourrait être envisagée. Il est suggéré dans un certain nombre de réponses que l'OIT prévoit des mesures d'appui technique pour les Etats ayant des difficultés à mettre en place un régime de sécurité sociale.

QUESTION 26

Protection des travailleurs domestiques, et en particulier des migrants recrutés ou placés par des agences de placement

La nécessité d'assurer que les travailleurs domestiques, particulièrement les travailleurs domestiques migrants, placés ou recrutés par des agences de placement soient protégés contre les pratiques abusives est reconnue à l'unanimité. Dans de nombreuses réponses, il est estimé que les Etats Membres devraient établir des critères rigoureux pour l'enregistrement et l'agrément des

agences de placement, réglementer les conditions de recrutement, la formation et le placement, inspecter à intervalles réguliers les agences de placement pour vérifier qu'elles respectent la législation (et en particulier que, conformément à la convention n° 181, elles ne facturent pas d'honoraires ni de frais aux travailleurs), mettre des mécanismes de plaintes à la disposition des travailleurs domestiques et instituer des sanctions dissuasives en cas de violation. Des agences agréées par l'Etat devraient être chargées de veiller à ce que les travailleurs bénéficient de conditions de travail sûres et décentes ainsi que de signaler les travailleurs placés à l'autorité gouvernementale compétente, en indiquant leurs conditions de vie et de travail. Certains gouvernements soulignent que la protection des travailleurs domestiques migrants incombe à la fois aux pays d'origine et aux pays d'accueil, mais l'un d'eux affirme que seuls les Etats d'origine doivent assumer cette obligation. Les quelques objections soulevées émanent en majeure partie d'organisations d'employeurs et concernent à la fois les agences de placement et celles qui emploient des travailleurs en tant que prestataires de services domestiques. Pour ce qui est des agences de placement, l'argument est que, une fois le contrat signé, celles-ci n'ont plus de relations contractuelles avec aucune des parties et ne peuvent donc garantir que l'employé sera bien traité par l'employeur. Pour ce qui est des autres agences, étant donné que leurs salariés ne sont pas des travailleurs domestiques, elles n'entrent pas dans le champ d'application d'une norme sur le travail domestique.

QUESTION 27

***Contrat écrit pour les travailleurs migrants contenant
les conditions minimales d'emploi acceptées
avant le passage de la frontière***

Les réponses à cette question sont affirmatives à une écrasante majorité, l'idée étant qu'une telle disposition contribuerait non seulement à prévenir la traite et les abus, mais aussi à officialiser la relation de travail tout en permettant aux travailleurs de faire valoir plus facilement leurs droits en cas de violation. Il est demandé que le contrat de travail écrit soit établi ou traduit dans la langue maternelle du travailleur ou dans une langue que celui-ci comprenne, ou qu'il soit rédigé dans une langue compréhensible par les deux parties et reconnue officiellement dans le pays d'emploi, et aussi qu'il ait force exécutoire dans ce pays. Il est demandé en outre que le contrat soit validé par le ministère du Travail ou encore qu'il soit signé par l'employeur au préalable. Un gouvernement fait observer que, lorsque la forme écrite n'est pas usuelle dans un pays donné, les conditions de travail devraient être fixées sous une forme qui offre des garanties équivalentes. Certaines réponses établissent un lien entre cette disposition et la procédure de demande de permis de travail pour un travailleur domestique migrant. D'autres soulignent que l'absence de contrat de travail écrit ne dispense pas les parties de leurs obligations respectives et ne les empêche pas d'engager une procédure. La disposition envisagée ne doit pas constituer un obstacle à l'application des normes minimales de travail décent ni être utilisée pour priver de leur droit à l'emploi les travailleurs migrants vivant déjà dans le pays d'accueil ou servir de prétexte pour les expulser. Les conditions minimales d'emploi qui devraient figurer dans le contrat de travail (par exemple les tâches à effectuer, la rémunération, la périodicité du paiement du salaire et la durée de travail) sont parfois précisées. Un gouvernement rappelle que la directive du Conseil européen n° 91/533/CEE fait obligation à l'employeur d'informer par écrit le travailleur de ses conditions d'emploi avant le début du travail à l'étranger. Les rares objections soulevées proviennent principalement de gouvernements qui font surtout valoir que tous les travailleurs, migrants et non migrants, sont couverts par la législation nationale du travail, ou que cette disposition pourrait faire obstacle à l'emploi de travailleurs domestiques migrants.

Les questions 27, 28 et 30 qui concernent les travailleurs domestiques migrants, sont regroupées dans le point 16 des conclusions proposées. Le rapatriement sans frais pour ces travailleurs a été largement approuvé en tant que principe, mais le Bureau a modifié la

formulation pour qu'elle soit adaptée à toutes les conditions qui peuvent être déterminées au niveau national (point 16 2)). En ce qui concerne la coopération, il a élargi l'énoncé de manière à englober tous les domaines dans lesquels une coopération serait utile.

QUESTION 28

Rapatriement du travailleur sans coût pour celui-ci après expiration ou cessation du contrat de travail

La majorité des réponses sont favorables à cette disposition. Il ressort de beaucoup d'entre elles que les employeurs ou leurs représentants devraient toujours prendre à leur charge les frais de rapatriement et de beaucoup d'autres que cette disposition devrait s'appliquer uniquement lorsque la rupture du contrat n'est pas due à une faute du travailleur. D'autres encore préconisent une approche plus restrictive, selon laquelle la disposition ne s'appliquerait que si le contrat prend fin à la date prévue ou est résilié par l'employeur sans motif sérieux, ce qui exclut les cas où le travailleur met fin au contrat avant terme. La plupart des organisations de travailleurs et un gouvernement demandent que soient incluses dans la convention des dispositions supplémentaires concernant l'expulsion, les arriérés de salaire et les droits des travailleurs domestiques migrants qui perdent leur emploi sans avoir commis de faute. Ils renvoient en particulier aux paragraphes 1 et 2 des articles 8 et 9 de la convention n° 143. Certaines organisations de travailleurs indiquent que les travailleurs domestiques migrants ne devraient pas être obligés de retourner dans leur pays d'origine lorsque leur contrat prend fin et qu'en aucun cas le rapatriement ne devrait exempter les employeurs de leurs obligations légales. La nécessité de tenir compte du refus du travailleur domestique migrant de retourner dans son pays d'origine est également soulignée.

Selon plusieurs réponses, aussi bien favorables que défavorables à cette disposition, la question du rapatriement devrait être réglée dans le contrat de travail. Un gouvernement suggère que les parties se mettent d'accord sur le remboursement des frais de rapatriement et que le gouvernement du pays d'accueil puisse réclamer le paiement de ces frais à l'employeur si le travailleur ne quitte pas le pays à la fin du contrat et est rapatrié de force. Plusieurs objections portent sur le fait que la question relève de la législation nationale applicable, et notamment des lois migratoires, des conventions collectives, des accords internationaux ratifiés, des pratiques nationales ou de la décision des autorités compétentes. Un gouvernement demande que celle des parties qui doit assumer les frais soit clairement désignée, et quelques réponses que les situations donnant droit au rapatriement soient précisées. Une organisation d'employeurs juge important d'obtenir de plus amples informations sur la législation et la pratique nationales en la matière et notamment sur les obligations générales des employeurs à l'égard des travailleurs migrants et les obligations financières des gouvernements ou des employeurs.

QUESTION 29

Interdiction pour les employeurs de garder les pièces d'identité des travailleurs

La très grande majorité des réponses sont favorables à cette disposition, au motif qu'elle contribuerait à prévenir les pratiques abusives, la traite, l'exploitation, le travail forcé et le travail des enfants. Certains ajoutent que, sans leurs papiers d'identité, les travailleurs domestiques risquent d'être considérés par les autorités compétentes comme des travailleurs en situation irrégulière. D'autres renvoient à la législation nationale comme constituant le cadre juridique applicable. Plusieurs font observer que déposséder les travailleurs domestiques de leurs papiers d'identité équivaut à violer les droits fondamentaux de ces personnes, comme la liberté de circulation, et porte atteinte à leur dignité.

Seules quelques réponses sont défavorables. Leurs auteurs font observer que confisquer les pièces d'identité des travailleurs est nécessaire pour dissuader ceux-ci de quitter l'employeur qui

les a recrutés pour un autre employeur ou encore de s'enfuir ou de voler. Sur les deux organisations de travailleurs qui ont répondu par la négative, l'une explique que cette question est du ressort des autorités compétentes et l'autre qu'une telle disposition est inutile puisque les pièces d'identité sont, par définition, personnelles et inviolables.

QUESTION 30

Coopération entre les Membres pour que les travailleurs domestiques migrants jouissent d'avantages comparables à ceux des nationaux

Il est communément admis que les Membres devraient coopérer entre eux pour assurer que les travailleurs domestiques migrants jouissent d'avantages comparables à ceux des nationaux. La raison généralement donnée est qu'en vertu des principes de non-discrimination et d'égalité tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques, devraient pouvoir prétendre à la même protection que les autres travailleurs, quelle que soit leur nationalité. Un gouvernement mentionne à ce sujet la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et un autre la directive-cadre de l'Union européenne sur le droit des travailleurs migrants à bénéficier d'un traitement égal à celui des citoyens des pays tiers et de l'Union européenne. Les réponses soulignent la nécessité de veiller à la compatibilité avec la législation nationale. Différentes formes de coopération entre Etats sont proposées dans les réponses des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs, il s'agirait par exemple de mettre en commun l'information, notamment sur les flux migratoires et sur les agences et les employeurs peu scrupuleux; d'informer les travailleurs migrants de leurs droits avant leur départ; de promouvoir la migration par des voies officielles afin d'éviter les risques de la migration illégale, de l'exploitation et de la difficulté d'accéder à la justice; de favoriser la signature d'accords bilatéraux ou de mémorandums d'accord entre pays d'origine et pays d'accueil. Selon une organisation d'employeurs, le Bureau pourrait fournir une assistance et promouvoir les bonnes pratiques dans ce domaine. Cela étant, de son point de vue, il faudrait reformuler l'énoncé de la disposition de façon à indiquer que la comparaison doit se faire non pas avec les nationaux en général mais avec les «travailleurs domestiques nationaux».

Quelques objections sont soulevées, principalement par les gouvernements mais aussi par une organisation de travailleurs pour dire que les droits des travailleurs domestiques migrants devraient être égaux à ceux de tous les autres travailleurs migrants ou encore que les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants ne peuvent bénéficier des mêmes avantages car ces derniers ont un emploi temporaire et leurs droits découlent de leur contrat de travail.

QUESTION 31

Procédures de règlement des différends

La quasi-totalité des réponses sont favorables à ce que les travailleurs domestiques aient un accès facile à des procédures de règlement des différends équitables et efficaces. Il est précisé dans nombre d'entre elles que cela devait inclure l'accès aux tribunaux, à des comités et organes de règlement des différends du travail ainsi qu'à des organismes spécialement chargés du travail domestique. Un gouvernement ajoute qu'il faudrait aussi des mécanismes de contrôle efficaces. Plusieurs réponses soulignent que, compte tenu de la relation de confiance particulière qui existe entre les travailleurs domestiques et leurs employeurs, des services de médiation, auxquels on pourrait faire appel volontairement, devraient être prévus en vue d'un règlement des différends à l'amiable avant tout dépôt de plainte auprès d'un organe judiciaire. Plusieurs autres font observer que l'accès des travailleurs migrants aux procédures devrait être le même et en aucun cas plus favorable que celui dont bénéficient les autres travailleurs, et que l'on devrait faire appel aux organes et tribunaux existants et les renforcer. Il est fréquemment souligné que les sanctions

devaient être effectives, imposées sans délai, dissuasives, appropriées et proportionnelles à la gravité du délit et que les travailleurs domestiques devraient avoir accès à l'assistance juridique gratuite et à des voies de recours.

QUESTION 32

Veiller au respect de la législation nationale (inspection du travail)

Une écrasante majorité des réponses à cette question sont affirmatives. Quelques suggestions, faites pour améliorer le respect de la législation, portent sur l'obligation d'inscrire les travailleurs domestiques auprès des autorités compétentes et d'évaluer les conditions de travail avant l'approbation du contrat.

S'agissant de l'inspection du travail, de nombreuses réponses soulignent que le travail domestique devrait être inclus dans les attributions des services existants ou qu'il faudrait créer des services spéciaux. Plusieurs autres préconisent une intervention progressive des services d'inspection du travail. Une préoccupation généralement partagée est que les inspections ne devraient pas enfreindre le droit des employeurs à la protection de leur vie privée. Il est rappelé à ce sujet que la législation nationale interdit de procéder à des inspections au domicile privé de l'employeur ou n'autorise de telles inspections que sur mandat judiciaire. Des règles régissant l'accès au domicile des ménages devraient être établies, et l'inspection du travail ne devrait intervenir que suite à une plainte. Seul un gouvernement affirme que les droits des travailleurs domestiques devraient l'emporter sur le respect de la vie privée de l'employeur.

L'opposition aux inspections du travail est justifiée dans une réponse par la nature et le caractère privé du lieu de travail. Une autre met en doute le bien-fondé d'une telle disposition puisque les services de police et des migrations sont habilités à entrer dans les domiciles privés, et juge préférable de faire remplir un questionnaire par les ménages. Il devrait ressortir clairement de la disposition que les Etats Membres ne sont pas tenus de requérir l'inspection d'un domicile ni d'autoriser les services à y pénétrer.

Il ressort des réponses que les mesures prises pour faire appliquer la législation doivent être adaptées au contexte dans lequel le travail domestique est effectué. Cette exigence est reprise au point 18 des conclusions proposées. L'inspection du travail, qui a un rôle important à jouer à cet égard, n'est pas mentionnée en particulier car elle constitue un mécanisme parmi d'autres de contrôle de l'application de la législation.

QUESTION 33

Application de la convention au niveau national

La quasi-totalité des réponses sont affirmatives. Certaines soulignent la nécessité d'adopter des mesures d'application générale et d'accorder aux travailleurs domestiques les mêmes droits qu'aux autres travailleurs, mais d'autres expriment une préférence pour des mesures spécifiques, seules ou en complément d'une législation de portée générale qui englobe les travailleurs domestiques. Quelques-unes sont opposées à une disposition aussi prescriptive, qui ne sera pas nécessaire si seule une recommandation est adoptée.

QUESTION 34

Consultation des partenaires sociaux

De l'avis général, les partenaires sociaux concernés devraient être consultés lors de la mise en œuvre des dispositions de la convention, et cela pour deux raisons principales: d'une part pour renforcer la gouvernance et, d'autre part, pour que la mise en œuvre soit adaptée à la situation des travailleurs domestiques. Plusieurs réponses attirent l'attention sur l'absence d'organisations représentatives des travailleurs domestiques et de leurs employeurs ainsi que sur la difficulté de

créer de telles organisations. Les Etats devaient supprimer tout obstacle à cette création et encourager les syndicats à intégrer les travailleurs domestiques et à veiller à ce qu'ils soient représentés dans les organes de décision. Un gouvernement souligne que les associations d'agences de placement devraient également être concernées. Des organisations d'employeurs font observer que le terme «intéressées» peut prêter à confusion et qu'il serait préférable de le remplacer par l'expression «les plus représentatives».

QUESTION 35

Promouvoir le renforcement des capacités

La grande majorité des réponses sont favorables à une disposition préconisant le renforcement des capacités des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs domestiques, mais certains gouvernements et organisations d'employeurs y sont opposés.

Les difficultés et les limites de l'organisation dans le secteur du travail domestique sont soulignées dans certaines réponses qui invoquent la nature singulière et très individuelle de cette activité, et aussi le fait que, bien souvent, il n'existe pas d'organisations d'employeurs. Selon plusieurs autres, il faudrait en priorité appuyer les structures existantes ou inclure le renforcement des capacités des travailleurs domestiques dans des mesures existantes. Dans des réponses tant positives que négatives, il est souligné que les travailleurs domestiques devraient être traités exactement comme les autres travailleurs, compte tenu de la situation et de la pratique nationales. En outre, pour faciliter l'organisation des travailleurs domestiques et de leurs employeurs, il est parfois proposé de veiller à ce que ceux-ci aient accès à l'information sur une représentation effective des travailleurs domestiques, l'appui du BIT dans ce domaine étant indispensable.

Les opposants à l'adoption d'une telle disposition font valoir que la négociation collective est du ressort des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sans ingérence de l'Etat, et que les contrats de travail domestique doivent rester individuels tandis que la négociation collective est censée être au service de plusieurs salariés.

Cette question est traitée au point 23 des conclusions proposées, qui tient compte également des réponses données à la question 9. Le renforcement des capacités des organisations de travailleurs domestiques et de leurs employeurs est envisagé dans le cadre de la promotion de la liberté d'association. Etant donné que beaucoup de réponses font allusion aux restrictions d'ordre législatif ou administratif et autres obstacles qui entravent la liberté d'association des travailleurs domestiques, cet aspect est lui aussi inclus dans ce point.

QUESTION 36

Jeunes travailleurs

La grande majorité des réponses conviennent de la nécessité d'accorder une attention particulière aux jeunes travailleurs domestiques, notamment en alignant les mesures envisagées sur la législation nationale et internationale régissant l'emploi et la protection des mineurs (notamment les conventions n^{os} 138 et 182). De nombreuses réponses renvoient aux commentaires relatifs aux questions 10 et 11.

En ce qui concerne les aspects qui requièrent une protection particulière, il est souvent proposé d'interdire que les jeunes travailleurs soient astreints à une durée de travail excessive, en adaptant leurs heures supplémentaires et leur période d'astreinte ou en réduisant leur temps de travail à six heures par jour, par exemple. De plus, il conviendrait de ne confier aux jeunes travailleurs que des tâches adaptées à leur âge, à leur expérience et à leur résistance physique, qui ne mettent pas en danger leur santé ni leur sécurité et ne constituent pas une atteinte aux bonnes mœurs (par exemple, ils ne devraient pas travailler en hauteur ni réparer des appareils électriques). Il faudrait aussi prévoir une protection spéciale contre le travail forcé et les mauvais

traitements, et accorder à ces jeunes travailleurs suffisamment de temps pour étudier, y compris dans le cadre de la scolarité obligatoire, et se former professionnellement.

Il est toutefois mentionné dans d'autres réponses que la protection accordée devrait être conforme à la législation nationale ou équivalente à celle des autres travailleurs, ou encore qu'aucune disposition spécifique ne devrait être établie à cet égard, car tous les travailleurs domestiques devraient être protégés de manière identique, quel que soit leur âge. Selon une réponse, si une disposition proposée en faveur des travailleurs domestiques offre une protection supérieure à celle définie dans les normes de l'OIT qui sont applicables à l'ensemble des travailleurs (par exemple en ce qui concerne le temps de travail), les normes générales du travail pourraient être relevées.

QUESTIONS 37 ET 38

Conditions d'emploi

Les questions 37 et 38 ont toutes deux reçu un accueil très favorable.

Comme suggéré par certains, les réponses aux questions 13, 37 et 38 peuvent être examinées ensemble compte tenu des nombreux thèmes communs et de la proposition de traiter le sujet soit dans une convention soit dans une recommandation. Il ressort de plusieurs réponses aux questions 37 et 38, qu'elles soient positives ou négatives, que les travailleurs domestiques devaient être couverts par la réglementation nationale ou par les dispositions applicables aux autres travailleurs. Une réponse est favorable à une introduction progressive des dispositions envisagées dans les deux questions.

S'agissant de la question 37, il est souligné à plusieurs reprises que les conditions d'emploi devraient figurer dans un contrat de travail rédigé dans une langue que le travailleur comprend et établi avant l'entrée en fonctions pour éviter les ambiguïtés et protéger les deux parties en cas de litige.

En ce qui concerne la question 38, la grande majorité des réponses préconisent l'inclusion de précisions complémentaires dans les conditions d'emploi, qui se recoupent partiellement avec les points mentionnés à la question 13. Il s'agit de renseignements sur le régime de sécurité sociale, l'identité et la situation personnelle des travailleurs et de leur famille, le droit des jeunes travailleurs domestiques à l'instruction, les modalités de paiement des salaires en espèces, la liste des tâches, les repas, les conditions de renvoi, le nombre maximum d'heures supplémentaires, le taux de rémunération du temps libre, les congés annuels, la convention collective applicable, le lieu et la périodicité du paiement du salaire, la non-discrimination, la sécurité et la santé au travail, le logement, le pourcentage et la valeur du paiement en nature, le salaire et les droits du travailleur en ce qui concerne l'uniforme.

Il est toutefois noté dans deux réponses que les aspects régis dans la réglementation en vigueur n'ont pas besoin d'être précisés dans le contrat de travail (par exemple le congé annuel) et, dans une autre, que les conditions d'emploi doivent renvoyer à la législation du travail et aux accords collectifs. Un gouvernement souligne que les conditions d'emploi ne devraient pas nécessairement être mentionnées dans le contrat de travail mais dans les dispositions de la législation, qu'il convient de diffuser très largement. Deux réponses précisent que la recommandation ne devrait définir qu'un cadre promotionnel et que le détail des conditions ne devrait pas être plus précis que celui qui figure dans la convention.

L'inclusion d'une liste détaillée des tâches (question 38 *b*) suscite quelques inquiétudes parce que les tâches domestiques sont multiples et ne peuvent pas toujours être prévues.

Les questions 37 et 38 ainsi que les réponses reçues sont traitées dans les paragraphes 1 et 2 du point 26, le paragraphe 3 de ce point étant consacré à la question 39.

QUESTION 39

Contrat type

Les réponses à cette question, qui sont très largement affirmatives, soulignent l'importance d'un contrat type pour pouvoir définir des conditions d'emploi équitables et prévenir les abus de la part des employeurs. En revanche, la plupart des organisations d'employeurs, entre autres, sont opposées à l'établissement d'un contrat type.

De l'avis général, le contrat type devrait comporter les normes minimales obligatoires, et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées devraient participer à sa rédaction. La participation des agences d'emploi, d'organisations non gouvernementales ou d'autres organisations représentatives est parfois préconisée tandis qu'une réponse la restreint aux seules organisations reconnues comme représentatives. Selon d'autres réponses, on aurait moins besoin d'un contrat type si certaines conditions d'emploi étaient obligatoires.

Quelques réponses indiquent que les contrats devraient être librement définis par les parties en s'inspirant des clauses minimales préconisées dans la recommandation. Certaines ajoutent que la décision d'établir un contrat type devrait être laissée à la discrétion de chaque Etat Membre pour que ce contrat soit adapté aux circonstances nationales. Une organisation d'employeurs est opposée à l'établissement d'un contrat type au motif que cela risquerait d'affaiblir les négociations syndicales sur la question et de priver les organisations d'employeurs de membres, ce qui pourrait conduire certains employeurs à utiliser des contrats sans être correctement conseillés sur le plan juridique ou sans être informés des exigences de la loi.

QUESTION 40

Examens médicaux

La plupart des réponses sont favorables à l'application des principes de confidentialité et de non-discrimination aux examens médicaux des travailleurs domestiques, et beaucoup préconisent l'inscription d'une telle disposition dans la convention car elle porte sur le droit fondamental à la non-discrimination. Néanmoins, tous points de vue confondus, de nombreuses réponses citent des cas dans lesquels des examens médicaux devraient être permis, le droit des travailleurs à la protection de la vie privée ne devant pas l'emporter quand il s'agit de protéger les membres d'une famille contre des maladies contagieuses. Certaines soulignent que seules les informations médicales ayant une incidence sur le travail doivent être divulguées alors que d'autres insistent sur la nécessité pour l'employeur de connaître l'état de santé du travailleur et de savoir s'il a les capacités physiques nécessaires pour accomplir son travail. Un gouvernement affirme que, dans des cas justifiés, l'état de santé peut motiver un refus d'embauche ou un licenciement. D'autres réponses indiquent que les examens médicaux des travailleurs domestiques doivent être régis par les dispositions qui s'appliquent aux autres travailleurs, ou qu'il convient de se conformer au projet de recommandation de l'OIT sur le VIH/sida. Très peu laisseraient aux Etats Membres le soin de trancher la question.

Dans les conclusions proposées, le Bureau a modifié la formulation à la lumière des réponses sans mentionner la grossesse et la séropositivité de manière à insister de manière plus générale sur le lien entre l'élimination de la discrimination, la confidentialité et les examens médicaux (point 24 des conclusions proposées).

QUESTION 41

Relevé écrit des paiements

De l'avis général, le relevé écrit des paiements est nécessaire, notamment pour prouver l'existence de la relation de travail en cas de litige. Certaines réponses précisent la forme et le contenu d'un tel relevé, qui doit s'accompagner d'un reçu signé par le travailleur et d'une preuve

de paiement faisant état des retenues effectuées sur le salaire, pour la cotisation à l'assurance-maladie et à l'assurance sociale, par exemple. Une réponse fait observer que les employeurs privés ne disposent pas de moyens perfectionnés pour établir des bulletins de paie et propose que les gouvernements les aident.

Selon d'autres réponses, favorables ou non à cette disposition, des relevés doivent être fournis comme pour tous les autres travailleurs et conformément à la législation nationale applicable (ou, en l'absence d'une telle législation, aux exigences du pays en la matière).

Compte tenu de ce qui précède, le Bureau a rédigé le point 35 des conclusions proposées en y incluant l'idée que toute somme due à la fin de l'engagement doit être réglée sans délai.

QUESTION 42

Protection des salaires

La quasi-totalité des réponses sont favorables à l'application aux travailleurs domestiques de la législation nationale sur la protection des salaires. Plusieurs soulignent que les travailleurs domestiques devaient être placés sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs et d'autres qu'il revient aux États Membres de se prononcer sur la question. Une réponse selon laquelle un excès de réglementation pourrait dissuader les employeurs d'embaucher des travailleurs domestiques préconise la création d'un fonds commun auquel l'employeur et l'employé cotiseraient à parts égales de sorte que l'employé soit dédommagé en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

En outre, il est souligné que certaines législations nationales ne reconnaissent pas l'insolvabilité des particuliers, que les droits et prérogatives ne sont pas les mêmes en cas d'insolvabilité d'un particulier ou d'une entreprise et qu'il est impossible de recouvrer les sommes dues par des employeurs qui ne sont pas des entreprises.

Il conviendrait, selon certains, de préciser qui est responsable du paiement et qui est en droit de recevoir un paiement en cas de décès de l'employeur. D'autres soulignent que le décès de l'employeur ne met pas fin à la relation de travail.

Voir le point 36 des conclusions proposées.

QUESTION 43

Logement

Presque tous les gouvernements et organisations de travailleurs approuvent les exigences concernant le logement fourni par l'employeur. Selon un grand nombre de réponses, les exigences devraient être fonction de la situation de chaque foyer ou conformes aux normes applicables dans le pays. Quelques gouvernements, une organisation de travailleurs et plusieurs organisations d'employeurs, s'interrogeant sur le bien-fondé de ces dispositions très détaillées, estiment que les principes énoncés à la question 19 suffisent ou qu'il convient de laisser aux parties le soin de s'entendre sur les conditions de logement.

- a) *Une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé.* La nécessité de disposer d'une pièce séparée et privée est contestée dans plusieurs réponses. Un gouvernement propose de supprimer l'adjectif «séparée». Une organisation de travailleurs fait observer que si trois ou quatre personnes travaillent dans la même maison, chacune ne pourrait avoir une chambre individuelle et une autre estime qu'une pièce meublée équipée d'une serrure et d'une clé suffit. Une organisation d'employeurs s'oppose au fait d'exiger une serrure et une clé mais une organisation de travailleurs fait observer que les travailleurs domestiques seraient ainsi mieux protégés contre les risques de mauvais traitements ou d'abus sexuels de la part des membres de la famille de l'employeur. La même organisation de travailleurs ajoute que l'employeur devait

respecter la religion et la culture des travailleurs, ainsi que leur liberté de faire ce que bon leur semble dans leur chambre individuelle et d'y entreposer les objets qu'ils désirent. Les travailleurs devraient également disposer d'endroits où ranger leurs affaires, et où faire leur toilette, pouvoir utiliser les espaces communs, la cuisine et un évier, et avoir un espace réservé dans le réfrigérateur et un placard pour entreposer des aliments. Enfin, ils devraient avoir accès à des moyens de communication privés, y compris les conversations téléphoniques et l'échange de correspondance.

- b) *Des installations sanitaires convenables, communes ou privées.* Une organisation de travailleurs souligne que les installations sanitaires ne devaient pas être partagées avec l'employeur, et une autre que ces installations doivent se trouver à proximité de la chambre du travailleur. Selon un gouvernement, il est très important que les travailleurs disposent d'installations sanitaires, mais ils ne doivent pas bénéficier de conditions plus favorables que les autres travailleurs.
- c) *Eclairage, chauffage et climatisation.* Un gouvernement répond que, lorsque qu'il n'est pas possible d'installer la climatisation, il faudrait veiller à ce que l'espace soit ventilé. Deux organisations de travailleurs s'opposent à une telle disposition au motif que ces exigences ne sont pas à la portée de tous les employeurs ou ne concernent que certains foyers.

La question des repas fournis par l'employeur a été incluse dans le point 37 des conclusions proposées (voir également le commentaire concernant la question 19).

QUESTION 44

Retenue des frais de logement sur le salaire

Les réponses à cette question pourraient être lues en parallèle avec celles données à la question 17 concernant l'autorisation du paiement en nature. La majorité des gouvernements et quasiment toutes les organisations de travailleurs sont d'avis qu'aucune retenue ne doit être autorisée en contrepartie du logement fourni par l'employeur parce que l'emploi exige que le travailleur réside chez l'employeur. Quelques gouvernements préconisent une dérogation pour les cas dans lesquels les parties conviennent de cette retenue en considérant qu'elle constitue une forme de rémunération ou dans lesquels le contrat de travail ou les conventions collectives prévoient le paiement en nature dans des limites définies (voir la question 17). Plusieurs réponses précisent que cela doit être stipulé dans le contrat de travail.

En revanche, plus d'un tiers des gouvernements et la majorité des organisations d'employeurs rejettent cette disposition. Un gouvernement précise que les frais de logement ne devraient être retenus que si le contrat prévoit une allocation de logement et non pas pour le logement en soi. Une organisation d'employeurs fait observer que des retenues sur salaire sont effectuées dans le cas d'autres salariés qui sont logés et nourris et qu'il s'agit là d'une pratique universelle, légitime et incontestée. Proscrire cette pratique dans le cas du travail domestique inciterait les employeurs à recourir au travail informel et n'améliorerait pas la qualité de l'alimentation et du logement des travailleurs.

Compte tenu de l'ensemble des réponses données à cette question et à la question 17, les conclusions proposées ont été rédigées principalement dans la perspective de limiter à des cas exceptionnels le paiement partiel en nature de la rémunération des travailleurs domestiques qui sont logés chez leur employeur et de l'assortir de conditions (voir les points 14 et 34). La question des retenues est traitée de manière générale au point 26 (alinéa j) du paragraphe 2) et au point 35.

QUESTION 45

Calcul, enregistrement et relevé du temps de travail

A la différence des organisations d'employeurs, la grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs sont favorables à une telle disposition, car elle faciliterait les contrôles et le calcul des heures supplémentaires. Les commentaires varient: un gouvernement propose le système de la journée de travail à horaires fixes, y compris pour les travailleurs qui résident chez leur employeur. Certaines réponses proposent que les deux parties enregistrent ensemble les heures travaillées ou s'accordent sur la manière de le faire, et d'autres ajoutent que le travailleur devrait pouvoir donner la preuve des heures qu'il a effectuées. Toutefois, quelques-unes soulignent que, concrètement, il n'est pas facile de décompter les heures de travail, proposent que ce décompte n'ait lieu que lorsque cela est possible ou d'admettre une certaine souplesse pour ne pas imposer un travail administratif trop lourd à l'employeur. Il est proposé dans plusieurs réponses de faire figurer cette disposition dans la convention.

Les principales objections soulevées sont les mêmes que pour les questions 20 à 23; elles portent sur la difficulté de mesurer le temps de travail domestique en général à cause de la spécificité et du caractère intermittent de ce travail et aussi de la nécessité de l'adapter aux exigences du ménage. Selon d'autres réponses, il convient de laisser les Etats Membres trancher en se contentant de donner des orientations et de se mettre d'accord sur un nombre d'heures supplémentaires quotidien, hebdomadaire, voire mensuel, sans exiger le décompte exact de ces heures.

Compte tenu des réponses, desquelles il ressort que des orientations concrètes sont nécessaires pour le décompte des heures de travail effectuées, le Bureau a inclus cet aspect au point 27, paragraphe 2, des conclusions proposées.

QUESTION 46

Pauses pour les repas

La moitié environ des organisations d'employeurs rejettent la disposition concernant les pauses pour les repas, mais la grande majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs l'approuvent. Certains proposent que cette disposition soit intégrée dans la convention.

Selon certaines réponses, favorables et défavorables, une telle disposition devrait accorder une certaine souplesse pour tenir compte de la spécificité du travail domestique et des besoins de la famille de l'employeur, par exemple en adaptant la durée des pauses ou en les plaçant à des heures différentes de celles normalement prévues pour les autres travailleurs, selon accord des parties. Plusieurs suggèrent que la durée des pauses repas ne dépasse pas la durée minimale prescrite pour les autres travailleurs, et d'autres que la durée des pauses des autres travailleurs soit considérée comme la durée minimale de celles des travailleurs domestiques. Quelques-uns rejettent la comparaison avec les autres salariés au motif qu'il n'existe pas de norme universelle pour les pauses repas comme le sous-entend la question. D'autres sont opposés de manière générale à une disposition sur les pauses repas parce que, en raison de sa spécificité, le travail domestique ne se prête pas à une réglementation détaillée des heures travaillées.

QUESTION 47

Temps d'astreinte

La majorité des gouvernements et la plupart des organisations de travailleurs répondent à cette question par l'affirmative, et plus d'un tiers des gouvernements et la plupart des organisations d'employeurs par la négative.

Dans l'ensemble, les commentaires formulés au sujet des alinéas *a)* à *d)* de la question 47 portent sur la notion d'astreinte et sa pertinence dans le cas du travail domestique. Selon certaines réponses, le travail d'astreinte devrait être limité aux cas d'urgence ou les conditions qui le régissent devraient être déterminées par les parties ou les Etats Membres. D'autres mettent l'accent sur le fait que les travailleurs domestiques devraient être traités sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs ou conformément aux dispositions nationales en la matière. En revanche, plusieurs réponses rejettent l'idée d'une quelconque réglementation du temps d'astreinte pour le travail domestique. Les arguments sont les mêmes que ceux invoqués dans les réponses à la question 22, à savoir par exemple que le travail domestique est bien trop varié pour que l'on envisage de réglementer de manière uniforme le temps d'astreinte et que, ce travail étant intermittent, imposer aux travailleurs de rester à la disposition de l'employeur n'aurait pas de sens.

Certains font observer qu'un travail d'astreinte peut être requis non seulement pendant les heures de nuit, mais aussi pendant la journée. Selon une réponse, l'astreinte de nuit devrait être interdite pour les travailleurs domestiques de moins de 18 ans. En ce qui concerne le nombre maximum d'heures d'astreinte, les commentaires varient, certains préconisant un maximum hebdomadaire, mensuel, voire annuel, et d'autres proposant que le temps d'astreinte ne soit pas supérieur à la durée maximum du travail normal. Quant au repos compensatoire dû si la période normale de repos est interrompue, il est considéré important pour la santé des travailleurs dans une réponse. Un gouvernement recommande que la période de repos soit exclue du calcul des heures indemnisables dans le seul cas où le travailleur est totalement libéré de ses obligations et dispose ainsi de suffisamment de temps pour vaquer à ses propres occupations ou faire une bonne nuit de sommeil. Dans tous les autres cas, les heures prises sur la période de repos doivent être comptabilisées comme des heures de travail. En ce qui concerne la rémunération du temps d'astreinte, certains recommandent d'appliquer le taux de rémunération des heures normales de travail et d'autres d'appliquer le taux des heures supplémentaires ou d'accorder une prime (d'un montant déterminé).

Cette question est traitée au point 28 des conclusions proposées, dont la formulation a été alignée sur celle du paragraphe 3, point 12, des conclusions.

QUESTION 48

Egalité de traitement des travailleurs de nuit

La très grande majorité des réponses sont affirmatives. Un gouvernement propose que le travail de nuit, en raison des risques qu'il comporte, donne droit à des avantages supplémentaires. Selon certaines réponses, une telle disposition devrait être inscrite dans la convention.

Parmi les réponses qui expriment des doutes à propos de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs de nuit, certaines suggèrent de ne retenir que des travailleurs effectuant un travail comparable, ou encore de définir clairement l'expression «traitement moins favorable» et les conditions d'emploi correspondantes. D'autres font observer que les conditions de travail de nuit varient d'un Etat à l'autre et d'une catégorie de travailleurs à l'autre, ce qui rend toute comparaison globale impossible, ou encore que le travail domestique, surtout lorsque le travailleur vit au domicile de l'employeur, est si particulier qu'il ne peut être comparé avec pratiquement aucune autre activité. Quelques-unes attirent l'attention sur le fait que certains droits applicables aux autres travailleurs ne sont pas toujours applicables aux travailleurs domestiques, ou alors il faut les adapter. D'autres suggèrent de laisser aux Etats Membres ou aux parties elles-mêmes le soin de définir les conditions de travail de nuit.

Le Bureau a adapté la formulation pour tenir compte de ces commentaires (point 29 des conclusions proposées).

QUESTION 49

Besoins courants du ménage et périodes de repos

De l'avis général, les besoins du ménage ne peuvent justifier que le travailleur domestique soit privé de son repos journalier ou hebdomadaire car il en a absolument besoin pour être en bonne santé. Certains estiment préférable d'inclure cette disposition dans la convention et d'autres demandent que soit définie l'expression «besoins courants» de manière à préciser qu'interrompre une période de repos ne saurait être autorisé qu'à titre exceptionnel, en cas de force majeure ou d'urgence.

Les organisations d'employeurs et quelques gouvernements posent la question de savoir si cette question a sa place dans une norme, faisant valoir, d'une part, que les ménages peuvent avoir occasionnellement besoin des services de leur travailleur domestique pendant sa période de repos et, d'autre part, que l'extrême diversité du travail domestique interdit toute réglementation uniforme. Plusieurs soulignent néanmoins qu'un repos compensatoire et/ou un dédommagement financier doivent être accordés en pareils cas. D'autres estiment qu'une norme ne doit pas être aussi précise mais qu'elle doit seulement prescrire un jour de congé et laisser aux pays la liberté d'élaborer des règles en la matière.

Voir le point 32 des conclusions proposées.

QUESTION 50

Jour fixe pour le repos hebdomadaire

L'établissement d'un jour fixe pour le repos hebdomadaire est approuvé à la quasi-unanimité. De l'avis général, c'est à l'Etat qu'il revient de faire appliquer ce principe, mais le jour en question doit être choisi d'un commun accord entre les parties (ou alors les parties devraient être autorisées à modifier le jour fixe institué). Certains proposent que le jour choisi soit un jour particulier ou le même que celui de l'ensemble des autres travailleurs, ce qui permettrait aux travailleurs domestiques de participer aux activités syndicales. Quelques réponses expriment la crainte que, les travailleurs domestiques étant censés être disponibles 24 heures sur 24, il ne soit pas facile de déterminer un jour fixe pour le repos hebdomadaire ni d'élaborer des dispositions détaillées sur le temps de travail; elles suggèrent donc de laisser aux Etats le soin de décider eux-mêmes de cette question en fonction de la situation nationale. D'autres soulignent que toute dérogation au jour de repos fixé ne devrait être possible qu'en cas de besoin impérieux du ménage et pour autant qu'un autre jour de repos soit accordé à titre de compensation. Certaines sont favorables à l'inclusion de cette question dans la convention.

En ce qui concerne le repos compensatoire et le paiement supplémentaire en cas de dérogation, la majorité des réponses y sont favorables, préconisant parfois le doublement du salaire (pour prévenir les abus) ou la même rémunération que celle des travailleurs du secteur formel, un repos compensatoire sans rémunération supplémentaire, ou aucun repos compensatoire.

Voir le point 31 des conclusions proposées.

QUESTION 51

Congé annuel des travailleurs et vacances de l'employeur

Une écrasante majorité de gouvernements, d'organisations de travailleurs et d'organisations d'employeurs répondent à cette question par l'affirmative, arguant que cela permettrait de prévenir l'exploitation des travailleurs qui, souvent, ne sont pas au courant de leurs droits en matière de congés. Certains estiment que cette disposition devrait figurer dans la convention.

Selon plusieurs réponses, les travailleurs devraient pouvoir disposer de leur congé annuel comme bon leur semble. D'autres soulignent qu'ils ne peuvent pas toujours prendre leur congé annuel ailleurs qu'au sein du ménage, mais que cela devrait néanmoins être considéré comme un congé pour autant qu'ils n'aient aucune tâche à effectuer. Si des tâches devaient être exécutées, elles devraient donner lieu à une rémunération supplémentaire et la période serait quand même considérée comme faisant partie du congé annuel.

Quant à savoir si le fait d'accompagner l'employeur en vacances est considéré ou non comme congé annuel, certains proposent que cela ne soit le cas que si le travailleur n'effectue aucune tâche. Sinon, il faut considérer que le travailleur est en activité, et donc en droit de percevoir la rémunération correspondante.

Des objections sont émises, à savoir que cette disposition est trop détaillée et inadaptée à la spécificité du travail domestique ou encore que ces aspects devraient être du ressort des parties. Deux organisations d'employeurs proposent d'examiner ensemble les questions traitant du droit de s'absenter pendant les périodes de repos et de congé (questions 21 et 51).

Voir le point 33 des conclusions proposées.

QUESTION 52

Fin de l'emploi des travailleurs logés chez leur employeur

La majorité des réponses sont affirmatives mais des objections portent, en particulier, sur le délai de préavis prolongé pendant lequel les travailleurs domestiques pourraient continuer de vivre au domicile de l'employeur. Selon certaines réponses, cette question devrait être du ressort des parties.

Délai de préavis prolongé pour les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de l'employeur. Selon diverses réponses, cette disposition ne devrait s'appliquer que lorsque la cessation de la relation de travail n'est pas motivée par une faute du travailleur. L'attention est appelée sur le fait que les conséquences d'un licenciement sont pires pour les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de leur employeur que pour les autres travailleurs. Certains considèrent qu'un délai «raisonnable» devrait être accordé pour que le travailleur quitte le domicile de l'employeur. De nombreuses observations et objections, émanant surtout de gouvernements et d'organisations d'employeurs, ont trait au fait que les dispositions des législations nationales relatives au délai de préavis et aux droits à garantir en cas de licenciement s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs domestiques. Le délai de préavis fixé par les législations nationales (30 jours, 15 jours ou un maximum de cinq jours ou d'une semaine, selon les pays) est donc jugé approprié. Quelques gouvernements indiquent que des dérogations à la durée de préavis fixée par la législation nationale pourraient être prévues soit dans la recommandation, soit dans la législation nationale. Quelques réponses soulignent qu'accorder un délai de préavis prolongé ne faciliterait pas le recrutement d'un nouvel employé appelé à vivre au domicile de l'employeur ou que cela constituerait une lourde contrainte pour l'employeur.

Temps libre rémunéré d'une durée raisonnable pour chercher un nouvel emploi. Beaucoup de réponses expriment des doutes quant à la possibilité d'appliquer aux travailleurs domestiques les dispositions applicables aux autres travailleurs. Un gouvernement fait observer qu'un délai de préavis suffisamment long pour permettre la recherche d'un nouvel emploi est certes nécessaire, mais qu'accorder du temps libre rémunéré risque de représenter une lourde charge pour l'employeur.

Le Bureau a conclu à la lumière des réponses qu'il n'était pas justifié de conserver autant de détails. Les aspects qui ont fait l'objet d'une large approbation ont été repris dans le point 38 des conclusions proposées.

QUESTION 53

Mesures en matière de sécurité et santé au travail

Les Etats Membres sont dans leur grande majorité favorables à l'adoption de mesures de sécurité et santé au travail. Les quelques objections soulevées, essentiellement par des organisations d'employeurs, portent surtout sur l'élaboration de programmes de formation et la diffusion des directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et santé au travail.

Identifier, réduire et prévenir les risques professionnels propres au travail domestique. Différentes réponses attirent l'attention sur des risques professionnels du travail domestique, comme la fatigue causée par de longues journées de travail, le fait de porter de lourdes charges, l'utilisation de produits nettoyants et de solvants toxiques, l'exposition à des températures élevées pendant la préparation des repas, l'utilisation d'objets tranchants, qui méritent une attention particulière, surtout en ce qui concerne les jeunes travailleurs. Un gouvernement souligne qu'une telle disposition est particulièrement importante pour les travailleurs domestiques, qui travaillent généralement seuls et doivent donc faire face seuls à des situations potentiellement dangereuses. Il est aussi indiqué dans certaines réponses qu'il convient de fournir aux travailleurs domestiques des outils ou des équipements de protection et, dans d'autres, que les dispositions qui régissent la sécurité et la santé au travail de tous les autres travailleurs devraient s'appliquer également aux travailleurs domestiques. Se renseigner auprès des services de sécurité sociale pourrait être utile pour connaître les principales causes de maladies professionnelles et d'accidents du travail domestique. Un gouvernement qui s'oppose à la disposition fait valoir que les risques professionnels propres au travail domestique varient en fonction du lieu et de la nature du travail. Selon une organisation d'employeurs, cet aspect ne devrait pas être traité dans une norme mais plutôt dans le cadre de la promotion de bonnes pratiques par l'OIT (voir aussi la question 24).

Procédures de collecte et de publication de statistiques sur la sécurité et la santé des travailleurs domestiques. Il ressort des réponses que les statistiques sont importantes pour prévenir les risques professionnels et inspirer des politiques publiques bien adaptées. Une organisation de travailleurs déclare que des statistiques sur le nombre de travailleurs domestiques et les types de maladies professionnelles et d'accidents du travail contribueraient aussi à faire reconnaître le travail domestique comme un secteur d'activité à part entière et favoriseraient l'élaboration d'une législation appropriée. Diverses objections et remarques émanant de gouvernements attirent l'attention sur la difficulté d'appliquer une telle disposition, en raison notamment d'obstacles d'ordre pratique qui risquent d'entraver la collecte de données sur les travailleurs domestiques.

Programmes de formation et directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et santé au travail. Plusieurs gouvernements font référence aux organes nationaux compétents (essentiellement les ministères du travail). L'un d'eux estime qu'il faudrait concevoir à l'intention des travailleurs domestiques des programmes de formation à l'utilisation des appareils électroménagers et aux mesures de précaution à prendre dans une maison. Selon d'autres réponses, émanant surtout d'organisations de travailleurs, la formation devrait être dispensée avant le recrutement, et les employeurs ont eux aussi besoin de conseils. Certaines soulignent le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs domestiques dans la formation de leurs membres, et d'autres demandent que les programmes et directives en question soient mis à la disposition des travailleurs domestiques migrants dans leur langue.

Voir le point 39 des conclusions proposées.

QUESTION 54

Moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale par l'employeur

La majeure partie des réponses sont favorables à cette disposition. Certains gouvernements font référence à des systèmes nationaux, tels que le «titre-service» en Belgique et le «chèque emploi service» en France, qui incitent les parties à s'acquitter de leurs obligations en matière de rémunération et de cotisations sociales, permettent de réduire le travail non déclaré, simplifient les procédures de paiement (grâce à l'Internet ou à l'utilisation de guichets électroniques) et offrent des avantages fiscaux aux employeurs, dont les aides à domicile sont affiliés à la sécurité sociale. D'autres réponses suggèrent que les banques contribuent à l'élaboration de procédures simplifiées de paiement des cotisations sociales. Quelques gouvernements et la plupart des organisations de travailleurs soulignent que des efforts particuliers devraient être faits pour que les travailleurs domestiques à temps partiel et ceux qui ont plusieurs employeurs aient eux aussi droit aux prestations de sécurité sociale. Il faudrait mettre en place des procédures simplifiées, faciles à comprendre par les travailleurs qui devraient être informés de l'existence de ces procédures et des prestations correspondantes. D'autres réponses soulignent l'importance de cette disposition pour les pays en développement, où le travail informel est plus souvent dû à l'ignorance des parties contractantes qu'à leur volonté. Certaines appuient cette disposition pour autant qu'elle ne constitue pas un recul en ce qui concerne les droits déjà accordés aux travailleurs domestiques et qu'elle garantisse l'accès de ces travailleurs aux prestations de sécurité sociale. Quelques gouvernements ont répondu par la négative; l'un d'eux fait valoir que de telles procédures existent déjà et sont applicables à l'ensemble des travailleurs, et d'autres indiquent que les travailleurs domestiques ne bénéficient pas de la sécurité sociale. Selon une organisation d'employeurs, toute décision en la matière devrait être du ressort des Etats.

Voir le point 40 des conclusions proposées.

QUESTION 55

Perfectionnement professionnel

En dépit d'objections formulées par de nombreuses organisations d'employeurs, la majorité des réponses sont favorables à l'établissement de politiques et de programmes visant à améliorer les qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation et les compétences linguistiques des migrants, ainsi que leurs perspectives de carrière et d'emploi. Selon certaines, cette disposition devrait s'adresser principalement aux jeunes travailleurs domestiques. Plusieurs gouvernements indiquent que les programmes de formation professionnelle existants pour les travailleurs en général devraient également être proposés aux travailleurs domestiques. Un gouvernement fait observer que des programmes de perfectionnement professionnel ciblés devraient être mis en place dans les pays où le secteur du travail domestique est important. Ceux qui ne sont pas favorables à cette disposition expliquent que les pays ont déjà beaucoup de programmes d'alphabétisation des adultes ou des migrants, qui sont ouverts à tous les travailleurs. Selon certaines organisations d'employeurs, cet aspect pourrait, tout au plus, être discuté par les partenaires sociaux. Quelques gouvernements recommandent de commencer par définir les qualifications des travailleurs domestiques pour ensuite instituer les systèmes de certification correspondants. Quant à la question des travailleurs migrants, un gouvernement estime que la formation ne devrait être dispensée qu'à des travailleurs domestiques nationaux, et un autre que les pays d'origine pourraient former les travailleurs domestiques avant qu'ils ne soient recrutés. Seules quelques réponses soulignent le rôle des employeurs dans l'instruction et la formation des travailleurs en insistant sur le fait que cette formation devrait si possible être gratuite pour les travailleurs.

Les aspects traités dans la question 55 sont inclus dans le point 42 des conclusions proposées avec ceux qui font l'objet de la question 59.

QUESTION 56

Rapatriement des travailleurs domestiques migrants

La majorité des réponses sont affirmatives. Néanmoins, un certain nombre sont contre l'idée d'interdire toute participation des travailleurs domestiques migrants aux frais de leur rapatriement. Certaines organisations d'employeurs soulignent la nécessité de tenir compte de la législation et de la pratique en matière de migration.

Garanties financières à fournir par ceux à qui incombe la charge du rapatriement. Les commentaires formulés à cet égard doivent être lus avec les réponses aux questions 13 h) et 28. Selon un gouvernement, c'est l'employeur qui devrait assumer les garanties financières alors que, de l'avis d'un autre, cette obligation devrait incomber aux autorités compétentes du pays d'origine. Quelques gouvernements proposent que cet aspect fasse l'objet d'accords bilatéraux entre pays d'origine et pays d'accueil. D'autres font observer que l'expression «garanties financières» manque de précision car on ne sait pas de quelles garanties il s'agit, à qui elles s'adressent et qui les fournit. Deux organisations d'employeurs, qui émettent des doutes quant à la nécessité de ces garanties et du rapatriement, considèrent qu'une réglementation en la matière ne se justifierait que si les autres travailleurs migrants bénéficiaient des mêmes droits. En outre, appliquées sans discernement, ces dispositions en matière de garanties financières et de rapatriement pourraient dissuader les employeurs d'embaucher des travailleurs domestiques. Selon différentes réponses, il convient de s'en remettre à la législation et à la pratique nationales. Un gouvernement rappelle la directive 2009/52/CE du Parlement européen et du Conseil prévoyant des normes minimales concernant les sanctions et mesures à l'encontre des employeurs de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.

Interdiction de tout paiement par les travailleurs domestiques migrants visant à couvrir les frais de rapatriement. Tant les réponses négatives que les réponses affirmatives reprennent les arguments déjà avancés pour la question 28. Selon certaines réponses, c'est l'employeur, le pays d'origine, ou à la fois le pays d'accueil et le pays d'origine qui doivent prendre en charge les frais de rapatriement. D'autres indiquent que l'employeur ne peut être tenu de payer des frais de rapatriement que dans le cas du travail non déclaré. Enfin, un gouvernement fait observer qu'interdire tout paiement de leurs frais de rapatriement par les travailleurs domestiques migrants pourrait ne pas être dans l'intérêt du travailleur puisque le rapatriement dépendrait alors entièrement de la volonté de l'employeur.

Délais et autres conditions d'exercice du droit au rapatriement. Quelques gouvernements considèrent qu'il faut respecter la législation nationale en matière de migration et tenir compte des circonstances nationales. Un autre gouvernement affirme que le droit au rapatriement ne doit jamais être restreint, et un autre que ce type de disposition ne pourrait être envisagé que dans le cas des contrats à durée déterminée. Pour certains gouvernements, l'expression «droit au rapatriement» est difficile à comprendre parce qu'il n'existe pas de restrictions au retour des migrants dans leur pays d'origine, parce que le rapatriement est une obligation et non un droit et parce qu'on ne sait pas s'il s'agit d'un droit garanti dans la législation nationale. Parmi les réponses négatives, deux gouvernements font valoir qu'une telle disposition serait contraire au principe de l'égalité de traitement, un autre que les délais devraient être fixés par les parties au contrat de travail, et un autre encore qu'il est impossible de définir des conditions générales de rapatriement car chaque cas est un cas particulier. Une organisation de travailleurs considère que les travailleurs devraient être libres de retourner dans leur pays quand ils le souhaitent.

Compte tenu des réponses, le Bureau n'a inclus aucune disposition sur la réglementation du rapatriement dans les conclusions proposées.

QUESTION 57

Mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants

La plupart des réponses sont favorables à cette disposition, mais plusieurs sont opposées à la visite de placement au domicile du ménage dans lequel le travailleur domestique sera employé.

Réseau d'hébergement d'urgence sûr. De nombreuses réponses soulignent que de telles mesures ne devraient être prises que dans les cas où les travailleurs migrants sont victimes de la traite d'êtres humains ou de mauvais traitements, ou s'ils sont en danger de mort, ou en cas d'afflux massif de travailleurs migrants. Certains gouvernements insistent sur la nécessité de tenir compte des circonstances et des ressources nationales, et d'autres suggèrent d'utiliser des installations existantes ou d'ouvrir des dispositifs existants aux travailleurs domestiques migrants. L'établissement d'un réseau d'hébergement d'urgence sûr est jugé important, surtout lorsque les travailleurs domestiques migrants ne sont pas tout de suite placés dans un ménage ou que leur contrat prend fin avant leur rapatriement. Des organisations de travailleurs considèrent que les syndicats et des organisations de la société civile devraient être associés à une telle démarche. Quelques objections se fondent sur le principe de l'égalité devant la loi en vertu duquel toute personne a accès aux services d'urgence et, par conséquent, les mesures envisagées ne devraient pas être destinées uniquement aux travailleurs migrants.

Visite de placement au domicile du ménage. Certaines réponses soulignent que le droit à l'inviolabilité du domicile devrait être garanti. D'autres commentaires, formulés en grande partie par des gouvernements, évoquent l'importance d'une telle mesure lorsque le travailleur vit au domicile de l'employeur ou lorsqu'il est placé par une agence, l'importance d'un accord entre les parties et la possibilité de rendre visite au travailleur ou d'avoir avec lui des entretiens téléphoniques privés au cours du premier mois de son placement. Selon certaines objections, une telle disposition serait difficile à appliquer ou encore serait inutile puisque les travailleurs ont la période d'essai pour déterminer si leurs droits sont respectés ou parce que le contrat est conclu à l'étranger et qu'on a fait venir le travailleur de l'étranger. Un gouvernement s'oppose à une telle mesure, arguant qu'elle ne peut s'appliquer qu'aux personnes au pair.

Les aspects relatifs à la protection des travailleurs domestiques migrants et ceux qui sont traités à la question 58 sont regroupés au point 41 des conclusions proposées. L'élément information a été ajouté au point 41 car c'est un aspect sur lequel un nombre considérable de réponses attirent l'attention.

QUESTION 58

Assistance des Membres qui sont des pays d'origine

De l'avis général, les pays d'origine devraient contribuer à la protection effective des travailleurs domestiques migrants, notamment en les informant de leurs droits avant leur départ et en établissant des fonds d'assistance juridique ainsi que des services sociaux et des services consulaires spécialisés. Il est souligné dans de nombreuses réponses que les travailleurs domestiques migrants devraient également être informés des risques que comporte le recrutement par des agences de placement ainsi que de la législation, notamment douanière et fiscale. Un gouvernement fait référence à la Convention internationale des Nations Unies sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille. Selon diverses réponses, ces renseignements pourraient être donnés dans des brochures, prospectus ou guides, sur des sites Internet ou par des centres d'information.

Il est souvent souligné que les pays d'origine et les pays d'accueil devraient coopérer afin d'améliorer la gouvernance des migrations; de renforcer les services d'inspection du travail; de prévenir la traite d'êtres humains et les mauvais traitements; de maintenir la protection sociale; de

réguler strictement et contrôler étroitement les agences de recrutement et de placement ainsi que les agences prestataires de services; et de supprimer le parrainage abusif (conformément à la convention n° 181). La coopération devrait également porter sur la mise en place de mesures communes, y compris l'entraide judiciaire pour agir sans délai dans le but de prévenir les pratiques abusives et d'y remédier en faisant appel à la justice ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. Les autres aspects mentionnés sont l'échange d'informations, notamment sur les employeurs et les agences de recrutement placés sur une liste noire; l'aide aux travailleurs domestiques en difficulté et les enquêtes et poursuites à l'encontre des employeurs et des recruteurs sans scrupules; et l'organisation de campagnes de sensibilisation aux procédures en vigueur et aux risques inhérents à la migration. D'autres réponses suggèrent des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux.

En outre, des services de conseils et d'assistance juridique devraient être prévus par l'ambassade, la mission ou le consulat installé dans le pays hôte. Une organisation de travailleurs propose qu'un service de garde soit assuré 24 heures sur 24 pour accueillir les travailleurs domestiques qui tentent d'échapper à des mauvais traitements, et que les ambassades puissent fournir un logement d'urgence et de la nourriture et soient dotées d'un personnel féminin qualifié apte à prodiguer des conseils.

Des organisations d'employeurs demandent que le BIT fasse connaître les bonnes pratiques, favorise une coopération bilatérale efficace et équilibrée, et apporte un soutien financier pour des programmes et une assistance technique.

QUESTION 59

Elaboration de politiques nationales concernant les soins aux enfants, l'équilibre entre travail et famille et la promotion de l'emploi des travailleurs domestiques

Chaque sous-partie de la question 59 est approuvée à une large majorité. Cependant, certaines réponses soulignent que ces aspects sortent du cadre des instruments proposés et relèvent plutôt de la politique et de la réglementation nationales, ou encore des activités promotionnelles du BIT. D'autres font remarquer que les mesures envisagées ne devraient pas s'adresser aux travailleurs domestiques en particulier, mais à l'ensemble des travailleurs.

Promouvoir des mesures collectives accessibles de fourniture de soins aux enfants et autres services à la personne. Certaines réponses mettent l'accent sur la nécessité de réduire la dépendance des employeurs envers les travailleurs domestiques (qui vivent à leur domicile) grâce, par exemple, à la création de garderies sur les lieux de travail, ou à des mesures publiques telles qu'une aide financière ou la mise à disposition de jardins d'enfants, foyers pour personnes âgées, crèches ouvertes toute la journée et pensionnats. Un gouvernement demande que les termes «mesures collectives accessibles» soient clarifiés; un autre suggère d'utiliser de préférence la formule «soins de qualité aux enfants». Plusieurs réponses émettent des doutes quant à la possibilité d'appliquer de telles mesures dans des pays en proie à des difficultés financières.

Promouvoir un équilibre entre travail et famille. Concrètement, il faudrait par exemple assouplir les horaires de travail, respecter les périodes de repos et offrir aux travailleurs en général la possibilité d'exercer leur activité chez eux. Il est souligné dans une réponse que l'équilibre travail-famille ne devrait pas être favorisé au détriment des travailleurs domestiques. Deux organisations d'employeurs proposent d'inclure de préférence cette question dans le préambule.

Promouvoir l'emploi des travailleurs domestiques dans les catégories professionnelles correspondant à leur formation et qualification. Il est proposé de créer des programmes de formation professionnelle pour les travailleurs domestiques. De plus, l'accent est mis sur

l'importance d'une telle disposition pour professionnaliser le travail domestique et améliorer les salaires pratiqués dans ce secteur.

Pour simplifier les conclusions proposées, le Bureau a regroupé au point 42 les aspects mis en évidence dans les réponses à cette question. Il n'a pas repris l'alinéa c) dans la formulation originale mais a traité cet aspect à l'alinéa a) du point 42.

QUESTION 60

Coopération bilatérale, régionale et internationale

La quasi-totalité des réponses sont favorables à une disposition encourageant une amélioration continue de la protection des travailleurs domestiques au niveau international.

Beaucoup soulignent l'importance d'une coopération entre pays d'origine et pays d'accueil, et d'autres proposent, de manière plus générale, une coopération aux niveaux bilatéral, régional et international et entre Etats Membres ayant des affinités sur les plans de la culture et de la langue. Les mesures suivantes sont proposées: échanges d'informations, diffusion de bonnes pratiques de gouvernance des migrations (suppression de tout obstacle inutile à la mobilité transfrontalière, contrôle des flux migratoires, harmonisation de la législation en matière de migration, questions liées au rapatriement, égalité de traitement des travailleurs migrants et des travailleurs nationaux, régularisation des travailleurs migrants sans papiers), renforcement des services d'inspection du travail, collaboration judiciaire pour prévenir le travail forcé, la traite d'êtres humains et les mauvais traitements, maintien des droits à la sécurité sociale grâce, par exemple, à des accords réciproques dans ce domaine et la surveillance des agences de recrutement et de placement. Les autres domaines de coopération évoqués sont: les mécanismes de règlement des conflits et litiges, les programmes d'enseignement et de formation professionnelle et l'élimination des systèmes de parrainage abusifs. Selon certaines réponses, la coopération devrait être axée sur des questions de portée générale, comme la politique de l'emploi, plutôt que sur des mesures spéciales pour les travailleurs domestiques.

Le Bureau énumère au point 43 des conclusions proposées, à titre d'exemples, différents domaines de coopération mentionnés dans les réponses.

QUESTION 61

Caractéristiques particulières de la législation et de la pratique nationales, qui pourraient créer des difficultés pour l'application des instruments

Selon les gouvernements et les organisations de travailleurs, les principaux obstacles à l'application pratique des instruments sont: les restrictions qui entravent l'inspection du lieu de travail en vertu du principe de l'inviolabilité du domicile, la difficulté de garantir l'égalité de traitement des travailleurs domestiques et des autres travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, l'exercice de leur droit de négociation collective par les travailleurs domestiques, les disparités économiques, sociales, culturelles, politiques et religieuses entre les pays, la non-application de la législation du travail au travail domestique, et, dans certains pays, la petitesse du secteur du travail domestique. Quelques réponses mentionnent la difficulté de fixer les horaires de travail ainsi que les périodes de repos et d'astreinte pour les travailleurs domestiques, le fait que les travailleurs domestiques à temps partiel ne sont pas protégés par la législation du travail et n'ont pas droit à la sécurité sociale, la discrimination salariale et la discrimination fondée sur la nationalité ainsi que la fréquence du travail non déclaré chez les travailleurs domestiques. Quelques gouvernements mentionnent la difficulté d'établir des normes uniformes au sein d'un Etat fédéral en raison des juridictions différentes des provinces ou territoires, ou dans les Etats d'un même pays, dont la situation économique et le niveau de développement ne sont pas les mêmes. Une organisation d'employeurs déclare qu'adopter un

instrument axé uniquement sur des principes fondamentaux réduirait sensiblement les difficultés d'application.

QUESTION 62

Action au niveau fédéral ou action par les entités constitutives de la fédération

Peu d'Etats ayant une structure fédérale, le nombre de réponses est beaucoup moins important que pour les autres questions. Trois Etats Membres (Brésil, Mexique, Malaisie) considèrent que le sujet se prête à une action au niveau fédéral et d'autres qu'il se prête à la fois à une action au niveau fédéral et à une action par les entités constitutives. Au Canada, ces entités sont les provinces, les territoires et les municipalités, en Belgique, il s'agit des *communautés* et des régions, aux Etats-Unis, en Autriche et en Inde, ce sont des Etats, en Australie, des Etats et des territoires, en Suisse, des régions et des cantons et au Pakistan des provinces. Dans la Fédération de Russie, les membres de la Fédération peuvent adopter leurs propres lois et normes en vue d'améliorer la condition des travailleurs dans les limites de leurs possibilités.

QUESTION 63

Autres problèmes pertinents qui ne sont pas traités et qu'il conviendrait de prendre en considération

Certaines réponses soulignent la nécessité de mieux délimiter le champ d'application du ou des instruments ou de mettre davantage l'accent sur telle ou telle catégorie de travailleurs, par exemple les travailleurs autonomes, les jeunes, les handicapés, toute personne quelle que soit la validité de son contrat, les enfants ou les conjoints non rémunérés et les travailleurs qui ont plusieurs employeurs. Beaucoup soulignent aussi la nécessité de traiter la question sous l'angle de l'égalité entre les sexes en raison de la prédominance des femmes dans le secteur du travail domestique. Parallèlement, plusieurs réponses posent la question de savoir si le fait de préférer une femme à un homme pour un emploi domestique doit être ou non considéré comme discriminatoire. Selon deux commentaires, le questionnaire privilégie les intérêts des travailleurs et passe sous silence le devoir qu'a le travailleur de respecter les habitudes et les convictions de la famille de l'employeur et celui de protéger la maison.

De nombreuses réponses préconisent une plus ample réflexion sur les questions de la syndicalisation des travailleurs domestiques et de la protection des travailleurs migrants, surtout contre la traite et l'exploitation (de la part du personnel diplomatique, par exemple). D'autres préconisent une plus grande cohérence de l'action des ministères du travail et des ministères de l'intérieur à l'égard des travailleurs domestiques migrants. Certains proposent de réduire l'ampleur du travail domestique non déclaré au moyen de systèmes comme celui des «titres-services» mis en place par la Belgique ou d'avantages fiscaux offerts aux employeurs. Enfin, l'attention est attirée sur la nécessité d'ajouter des dispositions plus précises concernant les vacances, la sécurité sociale, les obligations des employeurs et des intermédiaires, les congés de formation et les sanctions en cas de violation des droits.

CONCLUSIONS PROPOSÉES

Les conclusions proposées ci-après ont été élaborées à la lumière des réponses au questionnaire qui sont résumées et commentées dans le présent rapport. Elles ont été rédigées sous la forme habituelle et sont destinées à servir de base à la discussion par la Conférence internationale du Travail, à sa 99^e session (2010), de la quatrième question à l'ordre du jour.

Certaines différences de rédaction entre les conclusions proposées et le libellé du questionnaire du Bureau ne sont pas expliquées dans les commentaires du Bureau. Elles sont dues au souci de faire concorder les différentes versions linguistiques et d'harmoniser, dans la mesure du possible, la terminologie avec celle utilisée dans les instruments existants.

A. Forme des instruments

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter des normes concernant le travail décent pour les travailleurs domestiques.

2. Ces normes devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation.

B. Définitions

3. Aux fins de ces normes:

- a) par «travail domestique» on devrait entendre tout travail effectué dans le cadre d'une relation de travail au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- b) par «travailleur domestique» on devrait entendre toute personne qui effectue un travail domestique contre rémunération.

C. Conclusions proposées en vue d'une convention

4. La convention devrait comprendre un préambule libellé comme suit:

- a) consciente de l'engagement de l'Organisation internationale du Travail pour la promotion du travail décent pour tous;
- b) considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible, et qu'il est effectué principalement par des femmes, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés historiquement défavorisées, et sont donc particulièrement exposées aux violations des droits humains fondamentaux et à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail;
- c) reconnaissant la contribution significative qu'apportent les travailleurs domestiques à l'économie mondiale, notamment grâce à l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales;

- d) rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;
- e) reconnaissant les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique et au vu desquelles il serait souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques concernant les travailleurs domestiques, afin de permettre à ces travailleurs de jouir pleinement de leurs droits;
- f) rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

5. 1) La convention devrait s'appliquer à tous les travailleurs domestiques, sous réserve qu'un Membre qui la ratifie puisse, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en particulier les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs lorsqu'elles existent, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes particuliers d'une importance significative.

2) Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent devrait, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue de l'application de la convention aux travailleurs concernés.

6. Tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent des principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

7. 1) Tout Membre devrait fixer un âge minimum pour le travail domestique, qui ne devrait pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable aux salariés en général.

2) Lorsque, conformément à la législation nationale, le travail domestique est qualifié de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents, l'âge minimum ne devrait pas être inférieur à 18 ans.

8. Tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques, comme tous les autres salariés, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, s'il y a lieu, de conditions de vie décentes respectant la vie privée du travailleur.

9. Des mesures effectives devraient être prises pour garantir que les travailleurs domestiques soient informés, d'une façon appropriée et facilement compréhensible, de leurs conditions d'emploi, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) le type de travail à effectuer;

- c) le taux de rémunération, son mode de calcul et la périodicité du paiement;
- d) la durée normale de travail;
- e) la durée du contrat;
- f) la fourniture de nourriture et d'un logement, s'il y a lieu;
- g) la période d'essai, s'il y a lieu;
- h) les conditions de rapatriement, s'il y a lieu.

10. Tout Membre devrait prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection efficace contre toutes les formes d'abus et de harcèlement.

11. Tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques:

- a) soient libres de négocier avec leur employeur leur hébergement éventuel au sein du ménage;
- b) ne soient pas obligés de rester au sein du ménage de l'employeur pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire ou pendant le congé annuel;
- c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs papiers d'identité.

12. 1) Tout Membre devrait prendre des mesures pour garantir que la durée normale de travail, la rémunération des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et le congé annuel payé des travailleurs domestiques ne soient pas moins favorables que ceux des autres salariés.

2) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives pour chaque période de sept jours.

3) Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux devraient être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale par les conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale.

13. Tout Membre devrait prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques bénéficient de la protection du régime de salaire minimum, là où il existe, et que les taux de rémunération soient fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

14. 1) Les travailleurs domestiques devraient être payés directement et exclusivement en monnaie ayant cours légal, à intervalles réguliers, au moins une fois par mois.

2) La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent exceptionnellement prévoir le paiement en nature d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, dans des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres catégories de salariés, à condition que des mesures soient prises pour garantir que ces prestations en nature servent à l'usage personnel du travailleur et soient conformes à son intérêt et que la valeur qui leur est attribuée soit juste et raisonnable.

15. 1) Tout Membre devrait prendre des mesures, en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles des autres salariés, dans les domaines suivants:

- a) la sécurité et la santé au travail;

b) la sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité.

2) Les mesures visées au paragraphe 1) ci-dessus pourront être appliquées progressivement.

16. 1) La législation nationale devrait prévoir que soit fourni aux travailleurs domestiques migrants un contrat écrit énonçant des conditions minimales d'emploi qui doivent être convenues avant le passage de la frontière.

2) Tout Membre devrait, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés après expiration ou résiliation du contrat de travail.

3) Les Membres devraient coopérer entre eux pour assurer la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants en vertu de la présente convention.

17. Tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques accèdent facilement et à moindres frais à des procédures équitables et efficaces de règlement des différends.

18. Tout Membre devrait mettre en place des mécanismes adaptés au contexte spécifique du travail domestique afin de garantir le respect de la législation nationale applicable aux travailleurs domestiques.

19. Tout Membre devrait prendre des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques recrutés ou placés par des agences d'emploi, particulièrement les travailleurs domestiques migrants, soient protégés efficacement contre les pratiques abusives.

20. 1) Les dispositions de la convention devraient être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant pour eux des mesures spécifiques.

2) En adoptant cette législation ou les autres mesures, tout Membre devrait consulter les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en particulier les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs lorsqu'elles existent.

21. La convention ne devrait avoir aucune incidence sur les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

D. Conclusions proposées en vue d'une recommandation

22. La recommandation devrait comprendre un préambule indiquant que ses dispositions devraient être considérées conjointement avec celles de la convention.

23. Lorsqu'ils prennent des mesures afin de garantir que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:

a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tous autres obstacles au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales;

b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs domestiques de protéger effectivement les intérêts de leurs membres.

24. En prenant des mesures pour assurer l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, faire en sorte que le régime d'examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques, et prévenir toute discrimination liée à ces examens.

25. Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins des jeunes travailleurs domestiques, tels que définis par la législation nationale, notamment en ce qui concerne le temps de travail et les restrictions relatives à l'exécution de certains types de travaux domestiques.

26. 1) Les conditions d'emploi devraient être fournies sous forme écrite et, si nécessaire, une aide appropriée devrait être octroyée pour garantir que le travailleur domestique en a compris la teneur.

2) Les conditions d'emploi devraient inclure, outre les éléments énumérés au point 9 ci-dessus, les précisions suivantes:

- a) la date de commencement de l'emploi;
- b) la liste détaillée des tâches;
- c) les congés annuels payés;
- d) le repos journalier et hebdomadaire;
- e) le congé de maladie et le congé pour raisons personnelles;
- f) le taux de rémunération des heures supplémentaires;
- g) tout autre paiement en espèces auquel le travailleur domestique a droit;
- h) toute prestation en nature et sa valeur pécuniaire;
- i) la description de tout logement fourni;
- j) toute retenue autorisée sur le salaire;
- k) la période de préavis requise pour la résiliation.

3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en particulier les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs, lorsqu'elles existent.

27. 1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires, devraient être calculées et enregistrées correctement, et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des directives pratiques en la matière, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en particulier les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs lorsqu'elles existent.

28. En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne sont pas libres de disposer de leur temps comme ils l'entendent et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (communément appelées périodes d'astreinte), la législation nationale ou les conventions collectives devraient réglementer:

- a) le nombre maximum d'heures d'astreinte par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique;

- b) le repos compensatoire, si la période normale de repos est interrompue par le travail sous astreinte;
- c) le taux auquel les heures d'astreinte devraient être rémunérées.

29. Les Membres devraient envisager des mesures spécifiques, notamment une compensation financière adéquate, pour les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, en tenant compte des contraintes et conséquences du travail de nuit.

30. Les Membres devraient prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

31. Le jour de repos hebdomadaire devrait être un jour fixe au cours de chaque période de sept jours, à déterminer par accord entre les parties en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales des travailleurs domestiques.

32. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire suffisant, indépendamment de toute compensation financière.

33. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie du congé annuel.

34. Lorsque exceptionnellement il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération prend la forme de prestations en nature, les Membres devraient envisager:

- a) de fixer le pourcentage maximum de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération en espèces nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
- b) de calculer la valeur pécuniaire des prestations en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;
- c) de limiter les prestations en nature à celles qui répondent manifestement aux besoins personnels et à l'intérêt du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
- d) d'interdire les prestations en nature qui sont directement liées à l'exercice des fonctions, telles que les uniformes, les outils ou les équipements de protection.

35. 1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque paiement, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible des paiements dus, des montants versés ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due doit être versée sans délai.

36. Les Membres devraient prendre des mesures pour garantir que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient les autres salariés en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

37. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, compte tenu des conditions nationales:

- a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé remise au travailleur domestique;
- b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;

- c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;
- d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés le cas échéant aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

38. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés sur place devraient bénéficier d'un délai de préavis raisonnable et, pendant ce délai, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

39. Les Membres devraient prendre des mesures afin:

- a) d'identifier, réduire et prévenir les risques professionnels spécifiques du travail domestique;
- b) d'établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur la sécurité et la santé au travail relatives au travail domestique;
- c) de dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
- d) d'élaborer des programmes de formation et diffuser des directives relatives aux prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail pour le travail domestique.

40. Les Membres devraient envisager des moyens de faciliter le paiement par l'employeur des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen par exemple d'un système de paiement simplifié.

41. 1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des droits des travailleurs domestiques migrants, telles que:

- a) un système de visites aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques migrants seront employés;
- b) l'établissement d'un réseau d'hébergement d'urgence;
- c) la mise à disposition d'informations pertinentes dans des langues que les travailleurs concernés comprennent.

2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés ou par toute autre mesure.

42. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et en particulier les organisations représentant les travailleurs domestiques et leurs employeurs lorsqu'elles existent, établir des politiques et des programmes:

- a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, ainsi qu'à améliorer leurs possibilités de carrière et d'emploi;
- b) répondant au besoin des travailleurs domestiques de concilier travail et vie privée;
- c) garantissant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier travail et vie familiale.

43. Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de sécurité sociale, de contrôle des agences d'emploi privées, de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.