



GOVERNO DE
PORTUGAL

SECRETÁRIA DE ESTADO
DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES
E DA IGUALDADE

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões

CSST

Nº Único 454193

Entrada/~~Série~~ nº 45 Data 15/01/2013

Assembleia da República Gabinete da Presidente
Nº de Entrada <u>454193</u>
Classificação ____/____/____
Data <u>14/01/13</u>

Exma. Senhora

Chefe do Gabinete de Sua Excelência a
Presidente da Assembleia da República

Dra. Noémia Pizarro

SUA REFERÊNCIA

SUA COMUNICAÇÃO DE

NOSSA REFERÊNCIA

DATA

Nº: 209

11/01/2013

ENT.: 169

PROC. Nº:

ASSUNTO: Submissão à Assembleia da República da Convenção n.º 189 e Recomendação n.º 201 da OIT

Encarrega-me a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade de junto enviar, para os devidos efeitos, cópia da nota interna n.º 79/2013, de 09 de janeiro, do Gabinete do Senhor Ministro Adjunto e dos Assuntos Parlamentares, relativo ao assunto mencionado em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Marina Resende

Por determinação de Sua Excelência a
Presidente da A.R. 25 de 2013 6-1187
Redu C. L.
14/1/2013



Gabinete da Secretária de Estado
dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade

Entrada N.º 169

Nota nº 79/2013

Data 10 / 01 / 2013

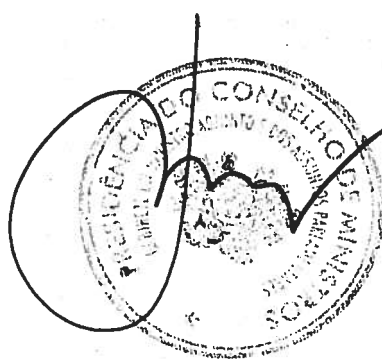
Data: 09-01-2013

DE: GMAAP

PARA: GSEAPI

**Assunto: Submissão à Assembleia da República da Convenção nº 189 e
Recomendação nº 201 da OIT**

Junto se remete, para os devidos efeitos, o ofício nº172 do Gabinete do Secretário de Estado do Emprego, de 09/01/2013, sobre o assunto referido em epígrafe.



Vitor Sereno
Chefe do Gabinete do Ministro Adjunto
e dos Assuntos Parlamentares



*du 56
v 9/1/13*

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
GABINETE DO MINISTRO ADJUNTO
E DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES
ENTRADA N.º 83/2013
DATA 9 / 1 / 2013

Exmo. Senhor
Chefe do Gabinete de Sua Excelência
o Ministro-Adjunto e dos Assuntos
Parlamentares
Rua Prof. Gomes Teixeira, 2 – 8º
1399-022 Lisboa

*Do Gabinete de
Seve SEAPI*
S/referência S/comunicação de

2013.01.10

N/referência
Proc. *01.14.09.05/12*
Reg. *19750/12*

**Assunto: Submissão à Assembleia da República da Convenção n.º 189 e
Recomendação n.º 201 da OIT**

Encarrega-me Sua Excelência o Secretário de Estado do Emprego de enviar a V. Exa. a Convenção n.º 189 e Recomendação n.º 201, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico, acompanhada da nota técnica que sintetiza os respetivos conteúdos e apreciações dos parceiros sociais, solicitando o reenvio dos referidos documentos à Assembleia da República, para efeitos de submissão, nos termos das alíneas b) dos n.ºs 5 e 6 do artigo 19.º da Constituição da OIT.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Isabel Amaro Nico

✓ C/C: CG do Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros

ANEXO: 3 documentos

RA/IN



Convenção n.º 189 e Recomendação n.º 201, da Organização Internacional do Trabalho, sobre as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico

1. Adoção

A Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201, relativas ao trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico foram adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho em 16 de junho de 2011.

A Convenção foi adotada por 396 votos a favor¹, 16 votos contra e 63 abstenções.

A Recomendação foi adotada por 434 votos a favor², 8 votos contra³ e 42 abstenções.

2. Enquadramento

Estes instrumentos, de acordo com o preâmbulo da Convenção, tiveram em atenção as condições particulares em que se desenvolve o trabalho doméstico que aconselhavam que as normas de conteúdo geral fossem completadas por normas específicas para os trabalhadores do serviço doméstico de forma a permitir-lhes gozar plenamente os seus direitos.

3. Regras fundamentais da Convenção

3.1. Definições (artigo 1.º)

- A expressão “*trabalho doméstico*” designa o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares”;
- A expressão “*trabalhador doméstico*” designa qualquer pessoa do género masculino ou feminino executando um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho;
- Uma pessoa que efetue um trabalho doméstico ocasional ou esporadicamente, sem fazer disso profissão não se considera um trabalhador doméstico.

3.2. Âmbito de aplicação (artigo 2.º)

A Convenção aplica-se a todos os trabalhadores do serviço doméstico.

Permite, no entanto, a exclusão do seu âmbito de categorias de trabalhadores que beneficiem a outro título de uma proteção pelo menos equivalente ou a categorias limitadas de trabalhadores relativamente aos quais se suscitem problemas particulares de importância significativa. Todavia, a utilização desta prerrogativa obriga os Estados a indicar, no seu primeiro relatório de

¹ Entre os quais, os dos delegados governamentais, dos delegados dos empregadores e dos trabalhadores portugueses.

² Os delegados governamentais e o delegado dos trabalhadores portugueses votaram a favor.

³ Incluindo o do delegado dos empregadores portugueses.



aplicação, as razões da exclusão e nos relatórios seguintes as medidas eventualmente tomadas para lhes estender a aplicação da Convenção.

3.3. Princípios e direitos fundamentais (artigo 3.º)

Os Estados Membros devem assegurar para os trabalhadores do serviço doméstico as medidas previstas na Convenção para respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho: liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

3.4. Idade mínima de admissão ao trabalho (artigo 4.º)

A idade mínima de admissão ao trabalho deve ser compatível com a Convenção n.º 138 relativa à idade mínima de admissão ao emprego e a Convenção n.º 182 sobre as piores formas de trabalho das crianças e não ser inferior à prevista na legislação nacional para os restantes trabalhadores.

Em todo o caso o trabalho prestado por trabalhadores do serviço doméstico com idade inferior a 18 anos e superior à idade mínima de admissão ao trabalho não os pode privar da escolaridade obrigatória nem comprometer as possibilidades de prosseguir os estudos ou de seguir uma formação profissional.

3.5. Condições de trabalho (artigos 5.º, 6.º e 10.º)

Os Estados Membros devem tomar medidas a fim de assegurar que:

- Os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio ou violência;
- Os trabalhadores do serviço doméstico gozem, tal qual como os restantes trabalhadores, de condições de trabalho equivalentes assim como condições de trabalho dignas e, quando alojadas no domicílio do agregado familiar, de condições de vida decentes que respeitam sua privacidade;
- Os trabalhadores do serviço doméstico gozem de igualdade de tratamento, com os restantes trabalhadores, no que respeita à duração do trabalho, compensação por trabalho suplementar, períodos de descanso diário e semanal e férias anuais pagas. O descanso semanal deve ser, no mínimo, de 24 horas consecutivas e os períodos durante os quais os trabalhadores não podem dispor livremente do seu tempo de trabalho e permanecem ao dispor do agregado familiar para, eventualmente, poderem ser chamados a trabalhar devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista em legislação nacional, convenções coletivas ou práticas atendíveis.

3.6. Informação sobre aspetos relevantes da prestação de trabalho (artigo 7.º)

Os Estados Membros devem tomar medidas para assegurar que o trabalhador seja informado das suas condições de trabalho, se possível por meio de contrato escrito, designadamente: nome e morada do empregador e do trabalhador; morada do local ou dos locais de trabalho habituais; data do início da prestação de trabalho e, se o contrato for a termo, a respetiva



duração; natureza do trabalho a realizar; a retribuição, modo de cálculo e periodicidade dos pagamentos; a duração normal do trabalho; a duração anual das férias pagas e os períodos de descanso diário e semanal; o fornecimento de alimentação e de alojamento se for caso disso; o período experimental se for caso disso; as condições de repatriamento, se for caso disso; as condições relativas à cessação do contrato de trabalho, incluindo aviso prévio a respeitar pelo empregador e trabalhador.

3.7. Informação, ao trabalhador migrante, sobre condições de trabalho (artigo 8.º)

A legislação nacional deve prever que os trabalhadores do serviço doméstico migrantes recrutados num país para efetuar trabalho doméstico num outro país devem receber, por escrito, uma oferta de emprego ou um contrato de trabalho enunciando as condições de trabalho previstas no artigo 7.º antes da entrada em território nacional.

Excetuam-se os trabalhadores que beneficiem de liberdade de circulação por força de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais ou no quadro de zonas de integração económica regionais.

3.8. Liberdade de alojamento e guarda de documentos (artigo 9.º)

Os Estados Membros devem tomar medidas que assegurem aos trabalhadores do serviço doméstico:

- A liberdade de acordarem ou não em ficar alojados no domicílio do empregador, sendo que se optarem pelo alojamento não poderão ser obrigados a permanecer nele durante os períodos de descanso diário, semanal ou nas férias anuais;
- O direito de guardarem os respetivos documentos de viagem e de identidade.

3.9. Retribuição (artigos 11.º e 12.º)

Os Estados Membros devem tomar medidas que assegurem aos trabalhadores do serviço doméstico o seguinte:

- Beneficiar de um salário mínimo, se tal regime existir, e que a sua fixação não seja discriminatória em função do sexo;
- Pagamento diretamente em dinheiro, a intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês. A menos que a forma de cumprimento esteja prevista em lei ou convenção coletiva, o pagamento pode fazer-se por transferência bancária cheque ou vale postal, por ordem de pagamento, ou qualquer outro meio legal de pagamento monetário, se os trabalhadores derem o seu consentimento.

A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais podem prever o pagamento de uma percentagem limitada da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico sob a forma de pagamento em espécie que não seja menos favorável que os aplicáveis às generalidade dos trabalhadores.

3.10. Segurança e saúde no trabalho (artigo 13.º)



Os Estados Membros devem tomar medidas que assegurem aos trabalhadores do serviço doméstico que tomem em consideração as características específicas do trabalho doméstico a fim de assegurar a segurança e saúde destes trabalhadores.

3.11. Segurança social (artigo 14.º)

Os Estados Membros devem tomar as medidas apropriadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida conta as características específicas do trabalho doméstico, que assegurem aos trabalhadores do serviço doméstico o gozo, em matéria de segurança social, de condições que não sejam menos favoráveis do que as aplicáveis ao conjunto dos trabalhadores aí se compreendendo a maternidade.

3.12. Agências privadas de colocação (artigo 15.º)

Os Estados Membros devem garantir que os trabalhadores do serviço doméstico, incluindo os emigrantes recrutados ou colocados por agências privadas de colocação sejam protegidos de práticas abusivas, designadamente determinando as condições de exercício das atividades das agências ou proibindo o pagamento de honorários pelos trabalhadores.

3.13. Defesa dos direitos (artigos 16.º e 17.º)

Os Estados Membros devem tomar medidas que permitam aos trabalhadores ou aos seus representantes ter acesso aos tribunais ou a outros meios de resolução de conflitos em condições não menos favoráveis que as dos restantes trabalhadores.

Os Estados Membros devem estabelecer mecanismos de queixa eficazes e acessíveis e medidas em matéria de inspeção do trabalho relativas a aplicação de sanções tendo em conta as características do trabalho doméstico; na medida em que tal seja compatível com a legislação nacional tais medidas devem especificar as condições em que o acesso às instalações de uso doméstico pode ser autorizada tendo em conta o respeito pela vida privada.

4. Regras fundamentais da Recomendação

As normas da recomendação completam as da convenção, devem articular-se com elas e respeitam às seguintes matérias:

- Liberdade sindical e reconhecimento do direito à negociação coletiva;
- Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão designadamente no que respeita a exames médicos;
- Proteção dos jovens;
- Informação sobre aspetos relevantes da prestação de trabalho;
- Proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio ou violência;
- Registo de períodos de trabalho, de descanso e de permanência;
- Fixação das componentes da retribuição;
- Condições de alojamento;
- Aviso prévio de cessação do contrato que não resulte de despedimento com justa causa;



- Segurança e saúde no trabalho;
- Segurança social;
- Proteção dos trabalhadores migrantes;
- Repatriamento;
- Promoção de boas práticas das agências privadas de colocação;
- Inspeção nos locais de trabalho;
- Formação e qualificação dos trabalhadores;
- Cooperação institucional internacional no que respeita a trabalhadores migrantes.

5. Consulta aos parceiros sociais e a organismos da Administração Pública

5.1. Resposta dos parceiros sociais

De acordo com a Convenção n.º 144 da OIT, sobre as consultas tripartidas, foram pedidos pareceres às organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, cujas respostas se sumariam:

Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP)

"Concorda, na generalidade, com a transformação em lei dos instrumentos em questão".

Confederação Empresarial de Portugal (CIP)

"Constata-se (...) que um e outro instrumento internacional em análise mantêm os grandes constrangimentos e a extrema rigidez indicados anteriormente pela CIP (...). Consequentemente, a CIP é da opinião que o Estado Português deve abster-se de ratificar a Convenção e a Recomendação em apreço".

União Geral de Trabalhadores (UGT)

"No que concerne especificamente à legislação Portuguesa, a UGT entende que a mesma, no geral, se encontra em consonância com as normas da Convenção Internacional a qual, pela sua natureza, estabelece patamares mínimos de proteção para este grupo específico de trabalhadores, pelo que a ratificação do referido instrumento internacional não implicaria alterações legislativas em Portugal".

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP)

"A CGTP-IN considera imprescindível que o governo proceda à ratificação da Convenção n.º 189 da OIT, aprovada na 100.ª sessão, de 16 de junho de 2011, relativa ao trabalho prestado por trabalhadoras e trabalhadores domésticos".

5.2. Resposta dos organismos da Administração Pública

Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

"A aprovação e ratificação da Convenção 189 vai ao encontro dos patamares mínimos das condições de trabalho já estabelecidas pelo atualmente vigente DL n.º 235/92, de 24-10.

(...) A aprovação e ratificação da Convenção impõem a atualização e enriquecimento do quadro normativo vigente nos seguintes pontos:



- a) O período normal de trabalho não pode superar, salvo as devidas exceções previstas no CT, as 40 horas semanais;
- b) Quando esteja contratualizado o alojamento do/a trabalhador/a no domicílio do/a empregador/a, o acesso ao quarto ser feito através de chave que fica na posse do/a trabalhador/a (tal como preconizado na Recomendação n.º 201);
- c) A retribuição em espécie passe a ser também ela discriminada (alojamento por um lado e refeições por outro), parcela a parcela/valor mês;
- d) A necessidade de aditar um artigo relativo à fiscalização do trabalho doméstico em tudo idêntico à formulação prescrita para o trabalho no domicílio (vd. art.º 13 da Lei n.º 101/2009, de 08-09)."

Direção-Geral da Segurança Social (DGSS)

"Em conclusão (...) e com o objetivo de preparar o documento de submissão da Convenção n.º 189 e da Recomendação 201 à Assembleia da República, considera-se que em matéria de segurança social não existe impedimento ao cumprimento das normas referidas, uma vez que são acolhidas pela legislação nacional".

Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP)

"Assim, tendo em consideração as competências deste Instituto, informa-se que o regime que regula o exercício e licenciamento da atividade das empresas de trabalho temporário, bem como o acompanhamento das atividades das agências privadas de colocação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25.09, já acolhe as disposições da Convenção n.º 181, de 19 de junho de 1997, da OIT, ratificada por Portugal pelo Decreto do Presidente da República n.º 13/2001, de 13.02, indo neste sentido ao encontro do artigo 15º alínea a) da Convenção n.º 189 e do ponto 23 da Recomendação n.º 201.

Acresce que em matéria de acesso ao mercado de trabalho e de assistência na procura de emprego, a atuação do serviço público de emprego para com os trabalhadores domésticos é semelhante à dos restantes trabalhadores desempregados que procuram emprego, pautando-se pelos princípios da não discriminação propostos na Convenção (artigo 3º alínea d)) e na Recomendação (ponto 6.) em apreço".

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF)

"Em conclusão, e no mais, consideramos que a Convenção n.º 189 e a Recomendação n.º 201, aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, no âmbito da OIT, têm como objeto de regulação principal e quase exclusivo matérias que escapam aos interesses diretamente tutelados pelo SEF".

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

"Da análise efetuada resulta que a maior parte das matérias são tratadas pelo ordenamento jurídico nacional, havendo no entanto diferenças de regime entre trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores domésticos, nomeadamente no âmbito da segurança social, proteção no desemprego e proteção especial de trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes".

6. Informações adicionais



6.1. Liminarmente, porque de momento apenas se trata da submissão destes instrumentos à Assembleia da República, informa-se que a eventual ratificação da Convenção aconselhará a revisão do regime do contrato do serviço doméstico previsto no Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro, entre outras razões para ponderação das regras gerais do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a especificidade deste tipo de trabalho (cf. artigo 9º do Código do Trabalho).

A eventual ratificação da Convenção obrigará a outras alterações, nomeadamente:

- a) As definições da Convenção previstas no artigo 2º põem o acento tónico no trabalho efetuado em agregados familiares e, na generalidade, estão de acordo com os n.ºs 1 e 3 do artigo 2º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro. Mas o n.º 2 deste artigo e diploma, prevê que o regime do contrato de serviço doméstico se aplica, com as necessárias adaptações, a pessoas coletivas de fim não lucrativo, desde que não abrangidas por regime legal ou convencional e que prestem atividades que caracterizam o trabalho doméstico (v.g. confeção de refeições, lavagem e tratamento de roupas, vigilância e assistência a crianças) o que excede a definição da convenção.
- b) No atual regime do contrato de serviço doméstico, a idade mínima de admissão é 16 anos (artigo 4º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 235/92). De acordo com o artigo 4º da Convenção, a idade mínima de admissão ao trabalho deve ser compatível com a Convenção n.º 138 relativa à idade mínima de admissão ao emprego, nem ser inferior à prevista na legislação nacional para os restantes trabalhadores.

A Diretiva n.º 94/33/CE, do Conselho, de 22 de junho de 1994, relativa à proteção dos jovens no trabalho, prevê que a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho não deve ser inferior à idade em que cessa a escolaridade obrigatória a tempo inteiro imposta pela legislação nacional nem, em caso algum, a 15 anos (n.º 1 do artigo 1º). A Diretiva permite que o respetivo regime não se aplique a trabalhador do serviço doméstico, mas apenas desde que se trate de trabalhos ocasionais ou de curta duração (n.º 2 do artigo 2º). A Convenção n.º 138 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada por Portugal, também prevê que a idade mínima de admissão ao emprego não deve ser inferior à idade em que o jovem termine a escolaridade obrigatória, nem, em qualquer caso, a 15 anos (n.ºs 1 e 3 do artigo 2º).

Em Portugal, o regime de escolaridade obrigatória abrange as crianças e jovens com idades compreendidas entre 6 e 18 anos (n.º 1 do artigo 1º e n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto). Em cada ano, ingressam no ensino básico as crianças que completem 6 anos de idade até 15 de setembro e, exceionalmente, as que completem essa idade até final do ano (artigo 6º, n.ºs 2 e 3 da Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei 46/86, de 14 de outubro, republicada em anexo à Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto). A conclusão do ensino secundário corresponde a 12 anos de escolaridade, sendo 9 do ensino básico e 3 do ensino secundário (artigos 6º, n.º 1 e 10º, n.º 2 da Lei de Bases do Sistema Educativo). A escolaridade obrigatória cessa quando o aluno obtiver o diploma do nível secundário de educação ou, se não o obtiver, ao completar 18 anos de idade (artigo 2º n.º 4 da Lei n.º 85/2009).

Deste modo, o ano mais cedo em que aluno pode concluir com aproveitamento o ensino secundário é aquele em que completar 18 anos. O aluno, uma vez que



pode entrar no ensino básico com 5 anos de idade desde que perfaça 6 anos até 31 de dezembro desse ano (artigo 6º, n.º 2 da Lei de Bases do Sistema Educativo), pode completar a escolaridade obrigatória com 17 anos de idade, no ano em que completará 18 anos. Deste modo, a idade mínima de admissão de 16 anos prevista no regime do contrato de serviço doméstico deve ser ajustada à evolução da legislação portuguesa sobre escolaridade obrigatória, para cumprimento da Diretiva n.º 94/33/CE e da Convenção n.º 138 da OIT. A eventual ratificação da Convenção n.º 189, sobre o serviço doméstico, reforçará a necessidade desse ajustamento.

- c) O artigo 8º da Convenção obriga a legislação nacional a prever que os trabalhadores domésticos migrantes recrutados num país para efetuar trabalho doméstico num outro país devem receber, por escrito, antes da entrada em território nacional, uma oferta de emprego ou um contrato de trabalho especificando condições de trabalho idênticas às previstas no artigo 7º sobre aspetos relevantes da prestação de trabalho.
- d) O artigo 10º da Convenção obriga os Estados a tomar medidas com vista a assegurar aos trabalhadores do serviço doméstico igualdade de tratamento, com os restantes trabalhadores, no que respeita à duração do trabalho, compensação por trabalho suplementar, períodos de descanso diário e semanal e férias anuais pagas. O descanso semanal deve ser, no mínimo, de 24 horas consecutivas e os períodos durante os quais os trabalhadores não podem dispor livremente do seu tempo de trabalho e permanecem ao dispor do agregado familiar para, eventualmente, poderem ser chamados a trabalhar devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista em legislação nacional, convenções coletivas ou práticas atendíveis.

Porém, no caso de trabalhador alojado na habitação do agregado familiar, apenas são considerados para efeitos do período normal de trabalho semanal os tempos de trabalho efetivo (n.º 2 do artigo 13º do Decreto-Lei n.º 235/92, de 24 de outubro) onde se inclui a interrupção do repouso noturno no caso de motivos graves, imprevistos ou de força maior ou a assistência a doentes ou crianças até 3 anos idade para que tenha sido contratado (n.º 2 do artigo 14º do mesmo diploma).

6.2. Até à presente data os registos indicam que a Convenção foi ratificada por três Estados: Uruguai, em 14 de junho de 2012; Filipinas, em 5 de setembro de 2012 e Maurícia, em 13 de setembro de 2012. A Convenção, nos termos do artigo 21.º, entra em vigor doze meses após o registo de ratificação de dois Membros e, em seguida, entra em vigor para cada Membro doze meses após a data de registo da respetiva ratificação.

09/01/2013

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

CONVENTION 189

**CONVENTION CONCERNING
DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDREDTH SESSION,
GENEVA, 16 JUNE 2011**

CONVENTION 189

**CONVENTION CONCERNANT
LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENTIÈME SESSION,
GENÈVE, 16 JUIN 2011**

**AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE**

Convention 189

**CONVENTION CONCERNING
DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS**

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its 100th Session
on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization
to promote decent work for all through the achievement of the
goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and
Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a
Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the
global economy, which includes increasing paid job opportunities
for women and men workers with family responsibilities, greater
scope for caring for ageing populations, children and persons with
a disability, and substantial income transfers within and between
countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and
invisible and is mainly carried out by women and girls, many of
whom are migrants or members of disadvantaged communities
and who are particularly vulnerable to discrimination in respect
of conditions of employment and of work, and to other abuses of
human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce
opportunities for formal employment, domestic workers constitute
a significant proportion of the national workforce and remain
among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations
apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise
provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration
for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant
Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143),
the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981
(No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997
(No. 181), and the Employment Relationship Recommendation,
2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on
Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a
rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is
carried out that make it desirable to supplement the general

**CONVENTION CONCERNANT
LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES**

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau
international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa
centième session;
- Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du
Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation
des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et
droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur
la justice sociale pour une mondialisation équitable;
- Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques
à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des
possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs
ayant des responsabilités familiales, le développement des services
à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et
les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus
substantiels au sein des pays et entre eux;
- Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et
invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des
jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent
aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées
à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et
aux autres violations des droits humains;
- Considérant également que, dans les pays en développement où les
opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les
travailleurs domestiques représentent une proportion significative
de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus
marginalisés;
- Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et
recommandations internationales du travail s'appliquent à tous
les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;
- Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants
(révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants
(dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les
travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention
(n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation
(n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement
pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le
Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre:
Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche
des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);
- Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue
le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes

standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households;
- (b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

- (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
- (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, 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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- b) l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

- a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
- b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
- (c) the effective abolition of child labour; and
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, 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 d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les 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.

3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- d) le type de travail à effectuer;
- e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- f) la durée normale de travail;
- g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- i) la période d'essai, le cas échéant;
- j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

- (a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;
- (b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;
- (c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

- a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;
- c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

- (d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and
- (e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

- d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
- e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un

report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundredth Session which was held at Geneva and declared closed the seventeenth day of June 2011.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this seventeenth day of June 2011.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,

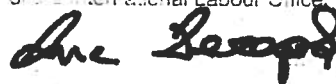
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Certified true and complete copy.

For the Director-General
of the International Labour Office:



LUC DEREPAS
Legal Adviser

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 201

**RECOMMENDATION CONCERNING
DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDREDTH SESSION,
GENEVA, 16 JUNE 2011**

RECOMMANDATION 201

**RECOMMANDATION CONCERNANT
LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENTIÈME SESSION,
GENÈVE, 16 JUIN 2011**

**AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE**

Recommendation 201

RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the
International Labour Office, and having met in its 100th Session
on 1 June 2011, and

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to
decent work for domestic workers, which is the fourth item on the
agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of
a Recommendation supplementing the Domestic Workers
Convention, 2011;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the
following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers
Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the
Domestic Workers Convention, 2011 ("the Convention"), and should be
considered in conjunction with them.

2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom
of association and the effective recognition of the right to collective
bargaining, Members should:

- (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions
or other obstacles to the right of domestic workers to establish their
own organizations or to join the workers' organizations of their own
choosing and to the right of organizations of domestic workers to join
workers' organizations, federations and confederations;
- (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen
the capacity of workers' and employers' organizations, organizations
representing domestic workers and those of employers of domestic
workers, to promote effectively the interests of their members, provided
that at all times the independence and autonomy, within the law, of
such organizations are protected.

3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of
employment and occupation, Members should, consistent with international
labour standards, among other things:

- (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect
the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of
domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice

**RECOMMANDATION CONCERNANT
LE TRAVAIL DÉCENT POUR LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau
international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa
centième session;

Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs
domestiques, 2011;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail
décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue
le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une
recommandation complétant la convention sur les travailleuses et
travailleurs domestiques, 2011,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après,
qui sera dénommée Recommandation sur les travailleuses et travailleurs
domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles
de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 («la
convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.

2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs
domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective
du droit de négociation collective, les Membres devraient:

- a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives
ou tout autre obstacle 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 organisations, fédérations
et confédérations de travailleurs;
- b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des
organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations
représentant les travailleurs domestiques et des organisations
d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement
les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et
l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi,
soient en tout temps préservées.

3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en
matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en
accord avec les normes internationales du travail:

- a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte
le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie
privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de

“Protection of workers’ personal data” (1997), and other relevant international data protection standards;

- (b) prevent any discrimination related to such testing; and
- (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.

4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:

- (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
- (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
- (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.

5. (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.

(2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
- (b) prohibiting night work;
- (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
- (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6. (1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.

(2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:

- (a) a job description;

directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;

- b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;
- c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.

4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager:

- a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;
- b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
- c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.

5. (1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.

(2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris:

- a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;
- b) en interdisant le travail de nuit;
- c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;
- d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6. (1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions d'emploi devraient également inclure:

- a) une description des tâches;

- (e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

(2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.

16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.

17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

- (a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;
- (b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;
- (c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and
- (d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:

- (a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;
- (b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;

- e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15. (1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

(2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

- a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être 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 et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:

- a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail ;
- b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;

- (c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;
- (d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and
- (e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20. (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

(2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21. (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

- (a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;
- (b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;
- (c) developing a network of emergency housing;
- (d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
- (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
- (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies,

- c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;
- d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
- e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

20. (1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

(3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21. (1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que:

- a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;
- b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;
- c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;
- d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;
- e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;
- f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte

concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.

25. (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:

- (a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;
- (b) address the work-life balance needs of domestic workers; and
- (c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.

(2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative

et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

(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 et par toute autre mesure appropriée.

22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (n° 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

25. (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, 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, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;
- b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
- c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de