



Centre de Recherche et d'Action sur les Droits
Économiques Sociaux et Culturels



RAPPORT RÉGIONAL

Documentation des violations des droits économiques
sociaux et culturels des travailleuses domestiques en
Afrique de l'Ouest Francophone pour porter le plaidoyer



© CRADESC 2022

En collaboration avec la Fondation For A Just Society

TABLE DES MATIÈRES

SIGLES ET ACRONYMES.....	5
Liste des graphiques	7
LISTE DES TABLEAUX	7
LISTE DES synopsis	8
Résumé exécutif	10
résumé exécutif	14
terminologie	18
Introduction	20
APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE.....	28
Revue documentaire.....	29
Méthode	30
Enquête qualitative.....	30
Focus group/forums communautaires.....	30
Entretiens individuels.....	31
Critères de sélection des participants à l'étude qualitative.....	31
Enquête quantitative.....	31
Critères de sélection et échantillonnage.....	32
Recrutement et formation des enquêteurs.....	32
Collecte des données quantitatives.....	33
Traitement et analyse des données	34
Encadrement juridique du travail domestique en Afrique Francophone	35
La protection internationale des travailleurs domestiques.....	35
La consistance des instruments juridiques internationaux de protection des travailleurs domestiques	35
La diversification des politiques de protection des travailleurs domestiques au niveau africain	44
La protection nationale des travailleurs domestiques.....	50
Analyse situationnelle du	61
travail domestique en Afrique de l'Ouest francophone	61
Facteurs déterminants du.....	61
travail domestique	61
La pauvreté.....	61
Le mariage précoce.....	64
Le chômage des jeunes.....	65
Les conflits armés.....	66
L'influence des proches.....	66
Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs domestiques en Afrique de l'Ouest	67
Catégorisation ethnique.....	67
Répartition des travailleuses domestiques par tranches d'âges	69
Analyse situationnelle du	70
travail domestique en Afrique de l'Ouest francophone	70
Niveau d'éducation et qualification professionnelle.....	70
Niveau d'éducation des travailleuses domestiques.....	70
Qualification professionnelle des travailleuses domestiques.....	72
Situation matrimoniale.....	72
Activités menées par les travailleuses domestiques.....	73
"Machine-à-tout-faire"	73
Lessive/Linge/Repassage.....	75
La réalité de la protection des droits économiques sociaux et culturels des travail-	80
leuses	80
domestiques	80
Le niveau de formalisme dans la relation de travail entre l'employeur et la	80
travailleuse domestique.....	80
Les conditions de travail et de vie des travailleuses domestiques.....	87
Les conditions de vie dans le lieu de travail.....	87
Les conditions de Travail.....	91
La réalité de la rémunération des travailleuses domestiques.....	95

Le niveau de protection sociale des travailleuses domestiques.....	102
Le travail domestique chez les mineurs.....	110
Travail domestique et violence basée sur le genre	114
Fort exposition à la violence physique et/ou verbale	115
Impact de la pandémie de Covid 19.....	117
Logiques des différents	120
acteurs dans le renforcement.....	120
des droits des travailleuses.....	120
domestiques	120
Les registres d'intervention des différents acteurs en faveur des travailleuses domestiques	120
Niveau d'intervention des acteurs de la société civile dans la protection des travailleuses domestiques	120
Les actions pour le renforcement et l'application effective des règles sur le travail domestique	120
Les missions de Sensibilisation et formation en lien avec les DESC domestiques	121
Rôle d'assistance et de Protection des travailleuses domestiques.....	123
Niveau d'intervention des acteurs institutionnels dans l'encadrement du.....	126
travail domestique	126
L'étendue de l'intervention des pouvoirs de contrôle.....	126
L'effectivité de la protection juridictionnelle des travailleuses domestiques.....	127
Niveau d'intervention des agences de placement dans le travail domestique.....	129
Faible dynamique de concertation entre les acteurs de la société civile et institutionnels impliqués dans la protection des travailleuses domestiques et l'effectivité de leurs droits.....	130
RECOMMANDATIONS EN VUE DE.....	134
L'APPLICATION EFFECTIVE DES DESC DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AFRIQUE DE	134
L'OUEST.....	134
FRANCOPHONE :	134
ÉTATS.....	134
ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	135
PARTAGE DE BONNES PRATIQUES.....	138
BONNE PRATIQUE EN MATIÈRE DE FORMATION DES JEUNES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES RÉPUBLIQUE	138
DÉMOCRATIQUE DU CONGO (RDC) :	138
BONNE PRATIQUE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE CURRICULUM POUR LE TRAVAIL DOMESTIQUE : AU	138
KENYA.....	138
Développer des instituts de	138
formation professionnelle pour les travailleuses domestiques : Exemple du centre Yarani en	138
Côte d'Ivoire.....	138
CONCLUSION	142
SIGLES ET ACRONYMES.....	147
Liste des graphiques	149
LISTE DES TABLEAUX	149
LISTE DES synopsis	150

REMERCIEMENTS

La présente étude, intitulée documentation sur les droits économiques sociaux et culturels des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest francophone, a été réalisée par le Centre de Recherche et d'Actions sur les Droits Économiques Sociaux et Culturels (CRADESC). C'est le lieu de remercier les partenaires techniques et financiers notamment la Fondation For a Just Society (FJS), pour leur soutien déterminant ayant permis la réalisation des activités dudit projet.

Cette étude a été réalisée grâce à l'implication sans faille des associations d'appui et de défense des droits des aides domestiques, mais aussi d'acteurs institutionnels des différents pays. Ce rapport a également bénéficié de l'expertise de toute l'équipe du CRADESC dont celle de la Directrice exécutive mais aussi des contributions substantielles d'experts externes.

Nous adressons également nos remerciements les plus sincères à tous ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la production de ce document.

SIGLES ET ACRONYMES

ABT	Accords Bilatéraux de Travail
ADDAD	Association de Défense des Droits des Aides Domestiques
AFEMIB	Association des femmes du secteur minier de Burkina Faso
AGUIAS	Association guinéenne des assistantes sociales
APAFE	Aide à la promotion des aides familiales et à l'enfance
APSEF	Association pour la Promotion des Droits et du Bien-être de la famille
BIT	Bureau International du Travail
C189	Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques
CADBE	Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant
CADHP	Charte Africaine des droits de l'Homme et des peuples
CAPF	Centres d'autonomisation et de promotion des femmes
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CGTB	Confédération Générale du Travail du Burkina-Faso
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CNTS	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal
COBUFADE	Coalition au Burkina Faso pour les Droits de l'Enfant
CRADESC	Centre de Recherche et d'Action sur les Droits Économiques Sociaux et Culturels
CTT	Contrat Type de Travail
DESC	Droits Économiques Sociaux et Culturels
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EDUCO	Fundación Educación y Cooperación

FJS	Fondation For a Just Society
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PIDESC	Pacte international relatif droits économiques sociaux et cultures
PNDES	Plan National de Développement Économique et Social
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le Développement
R201	Recommandation n°201 de l'OIT
RIDDEF	Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNEEG	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre
SYNEM	Syndicat national des employés de maison
SYNTDIB	Syndicat National des Travailleurs Domestiques et du Secteur Informel du Burkina
SYNTRAD	Syndicat des travailleurs domestiques en Guinée
SYNTRADOM	Syndicat des travailleurs domestiques du Mali
UA	Union Africaine
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
UGMB	Union des Gens de Maison du Burkina Faso
UNICEF	Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance
UTS	Union des Travailleurs du Sénégal
VBG	Violence Basée sur le Genre

LISTE DES GRAPHIQUES

Figure 1 : Contexte socioéconomique des ménages d'origine des travailleuses domestiques

Figure 2 : catégorisation ethnique

Figure 3 : Répartition par tranche d'âges

Figure 4 : Niveau d'instruction des travailleuses domestiques

Figure 5 : Situation matrimoniale

Figure 6 : Responsable des soins : babysitting

Figure 7 : Responsable des corvées ménagères : lessive, linge et repassage

Figure 8 : Le nettoyage

Figure 9 : Petit commerce

Figure 10 : Cuisine

Figure 11 : Mécanismes de placement des aides domestiques

Figure 12 : Situation des licenciements des aides domestiques

Figure 13 : Perception des domestiques sur la situation des logements

Figure 14 : Évaluation des grilles de rémunération

Figure 15 : protection sociale des aides domestiques

Figure 16 : Travail domestique et violence basée sur le genre

Figure 17 : Niveau d'exposition des aides domestiques

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Stratégie de collecte des données de l'étude des DESC domestiques en Afrique de l'Ouest Francophone ;

Tableau 2 : Sites de l'étude ;

Tableau 3 : Effectif et durée des enquêtes réalisées ;

Tableau 4 : Niveau de ratification des normes régionales ;

Tableau 5 : Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail en Afrique en 2020 ;

Tableau 6 : Les textes encadrant l'exercice du travail domestique au Burkina Faso, Mali, Sénégal, Côte d'Ivoire et en Guinée ;

Tableau 7 : le statut de la Convention C 189 en Afrique.

LISTE DES SYNOPSIS

Synopsis 1 : Formalisme contractuel : Forces et insuffisances des législations (niveau du recours à l'écrit dans les contrats, licenciement, enregistrement...);

Synopsis 2 : Conditions de vie et de travail des aides domestique dans les cinq États;

Synopsis 3 : Rémunération des aides domestiques dans les différents États ;

Synopsis 4 : Niveau d'application des règles sur la rémunération des travailleuses domestiques à Ouagadougou, Abidjan, Conakry, Bamako, Dakar

Synopsis 5 : Protection sociale des travailleuses domestiques ;

Synopsis 6 : État de la syndicalisation des travailleuses domestiques ;

Synopsis 7 : Le travail domestique des mineurs ;

Synopsis 8 : Analyse SWOT de l'intervention de la société civile pour le rétablissement des DESC des travailleuses domestiques en Afrique de l'ouest Francophone.

Synopsis 9 : Analyse des forces faiblesses opportunités et menaces de l'intervention des acteurs institutionnes

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Ce rapport présente les résultats d'une étude qui porte sur la Documentation du niveau de respect des droits économiques sociaux et culturels des travailleuses domestiques réalisée dans cinq (05) pays d'Afrique de l'Ouest Francophone : la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Mali, la Guinée et le Burkina Faso. L'objectif principal est de générer des connaissances nécessaires à la prise de décision en matière de protection des droits des travailleuses domestiques. Il s'agit de faire la documentation des violations des droits économiques, sociaux et culturels des domestiques pour appuyer le plaidoyer en Afrique de l'Ouest Francophone.

Pour atteindre cet objectif, l'équipe de recherche a opté pour une méthodologie basée sur une approche mixte, inclusive et participative impliquant différentes parties prenantes du secteur du travail domestique. Les acteurs étaient constitués de travailleuses domestiques, des acteurs institutionnels, des organisations de la société civile. Ainsi, le rapport s'est attaché à comprendre davantage les logiques d'intervention des acteurs pour la protection de la catégorie professionnelle des travailleuses domestiques.

En effet, pour faire face aux défis des violations permanentes des droits humains des travailleuses domestiques, les acteurs ont cherché à mettre en œuvre des solutions alternatives basées sur des activités de sen-

sibilisation, de renforcement de capacités sur leurs droits, d'accompagnement dans la procédure contentieuse et/ou de réconciliation et de plaidoyer. En examinant ces dynamiques, l'étude a permis de conclure que les raisons les plus récurrentes qui poussent ces femmes à s'adonner à ce métier sont la pauvreté, le chômage, le mariage forcé, l'abandon scolaire, le manque de qualification. Au Burkina Faso et au Mali, particulièrement, les conflits armés reviennent souvent comme des motifs évoqués par ces travailleuses domestiques. En outre, le travail domestique s'exerce de manière générale dans un contexte de vulnérabilité dont les causes profondes remontent à une situation socio-économique précaire ainsi qu'un déséquilibre flagrant entre la pénibilité des travaux domestiques, la rémunération insignifiante et la violation des droits économiques, sociaux et culturels. La plupart des travailleuses domestiques interrogées dans les différents pays ont quitté leurs régions d'origine pour venir s'installer dans la capitale à la recherche de travail. L'analyse des données obtenues montre que la voie informelle (mise en relation, porte à porte, confiage) reste le canal le plus développé pour trouver un emploi au sein des ménages. Elles sont plus de 200 domestiques à affirmer avoir recouru à des moyens informels pour trouver un emploi à Dakar, à Conakry et à Bamako.



Au Mali, le confiage constitue la deuxième voie d'insertion de ces aides domestiques. Elles sont 173 domestiques, à Bamako, à utiliser ce mécanisme.

En Côte d'Ivoire, on note également que les agences de placement jouent un rôle important dans l'insertion des travailleuses domestiques au-delà de la mise en relation. Elles sont au nombre de 93 dans l'effectif des enquêtées. Le Sénégal est le deuxième pays où ce système est fortement développé. On dénombre 77 domestiques ayant affirmé avoir recouru à ce système. Le non recours aux agences de placement dans les autres pays est dû, d'une part, aux lenteurs liées aux procédures et, d'autre part, à la méconnaissance et/ou à l'inexistence de ces structures. Cependant, en Guinée, le caractère informel du travail domestique limite leurs interventions tandis qu'au Mali, elles sont presque inexistantes.

Au Mali, le confiage est plus répandu après la mise en relation. L'initiation aux petits métiers, ainsi que les charges familiales et scolaires, poussent certains parents à confier leurs filles en ville. Toutefois, les réalités de cette dernière font qu'elles se retrouvent souvent dans le travail domestique.

L'analyse des conditions de vie de ces aides domestiques démontre que les pratiques d'hébergement diffèrent d'un pays à l'autre. On dénote qu'au Sénégal et en Guinée, la grande majorité (plus de 50%) n'habite pas chez l'employeur contrairement dans les autres pays. Si, à Dakar et à Conakry, on dénombre 37,5% et 13,05% à être logées par leur employeur, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, elles sont respectivement 56% et 75,28%.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'évaluation de la perception des travailleuses domestiques sur leurs conditions de vie de manière globale, chez l'employeur ou hors de leur lieu de travail, laisse apparaître des



conditions de logement assez incroyables. Il ressort des résultats que, d'une part, celles qui ne logent pas chez l'employeur vivent dans la promiscuité absolue avec leurs semblables venus des régions pour travailler dans la capitale et, d'autre part, celles qui sont logées vivent le plus souvent dans des situations assez inhumaines en termes de logement et de traitement. Ces travailleuses profitent des petits espaces ou coins des maisons de leur employeur pour se reposer la nuit. Et, parfois, certaines d'entre elles sont obligées de permuter avec les gardiens de maisons pour obtenir un endroit où dormir, comme s'est illustré dans le récit d'un des participants de l'étude.

Une revue juridique des différents pays montre que les règles sur les conditions de vie des travailleuses domestiques se heurtent, toutefois, à une application qui est loin d'être effective. Quelle que soit l'option d'hébergement, ces travailleuses restent dans des conditions de vie misérables. Au Burkina Faso, le décret, fixant les conditions de travail des gens de maison, ne fait aucunement allusion aux règles de sécurité et d'hygiène. En revanche, l'article 236 du code du travail précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions pour assurer la sécurité et la santé mentale et physique des travailleurs au sein de l'établissement. Au Mali, l'autorité administrative prévoit des règles d'hygiène et de sécurité applicables à tous les travailleurs, aux articles D.96-2-1 du décret d'application du code du travail. La Guinée, ayant ratifié la C 189, s'est engagée à faire respecter aux employeurs les conditions d'hygiène et de sécurité pour les travailleurs domestiques. Cependant, aucune règle spécifique ne fait allusion à cette protection. En Côte d'Ivoire, l'article 41.1 du code du travail établit une liste d'obligations de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. Au Sénégal, l'arrêté ministériel, déterminant les conditions de travail des travailleurs domestiques, ne contient aucune disposition relative aux mesures d'hygiène et sécurité des gens de maison. C'est l'article 167 du code du travail qui limite les règles d'hygiène et de sécurité aux établissements. Comme remarqué dans l'étude de la législation ivoirienne, l'utilisation du terme "établissement", entité appartenant à l'entreprise, risque de réduire la portée de cette disposition. En plus, les résultats obtenus ont permis de démontrer les abus démesurés subis par ces travailleuses en ce qui concerne le quantum horaire de travail. Les heures de travail dépassent très souvent les normes établies par le code du travail des pays. Les statistiques démontrent que celles qui sont logées restent les plus exposées à cette situation.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

C'est l'article 167 du code du travail qui limite les règles d'hygiène et de sécurité aux établissements. Comme remarqué dans l'étude de la législation ivoirienne, l'utilisation du terme "établissement", entité appartenant à l'entreprise, risque de réduire la portée de cette disposition. En plus, les résultats obtenus ont permis de démontrer les abus démesurés subis par ces travailleuses en ce qui concerne le quantum horaire de travail. Les heures de travail dépassent très souvent les normes établies par le code du travail des pays. Les statistiques démontrent que celles qui sont logées restent les plus exposées à cette situation. Partant, elles effectuent plus de 13 heures de travail par jour, "les premières à se lever et les dernières à se coucher", d'après les récits de vie. De manière générale, que ces travailleuses, logées ou pas, effectuent plus de huit (8) heures de travail par jour, et environ 70 heures et plus, par semaine, sans pause ni congé.

Pourtant, même s'il n'y a pas de spécification faite au secteur domestique au niveau de la législation des pays (excepté la Côte d'Ivoire), les règles concernant les heures de travail fixent celles-ci à 40 heures par semaine, soit huit heures par jour. En Côte d'Ivoire, l'article 3 du décret n° 96-203 du 7 mars 1996 relatif à la durée du travail indique le temps d'activité à 56 heures par semaine. Ce même décret fixe également en son article 10 que la durée journalière du travail ne peut excéder huit heures y compris la période de pause d'une demi-heure au moins, prise en une ou plusieurs fois.

En outre, la majorité des aides domestiques des pays, ne bénéficiant pas de contrat formel, sont exposées à des licenciements abusifs. Selon la convention N°158 de l'OIT portant sur le licenciement, est abusif le licenciement sans motif valable (article 4), notamment lorsqu'il est lié, entre autres, à l'affiliation syndicale, à la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale... (article 5)¹. L'employeur est tenu également de respecter un préavis avant tout licenciement et d'accorder des indemnités à la travailleuse domestique. Les données de l'enquête révèlent pourtant de nombreux licenciements abusifs subis par ces aides de maison. Partant, elles effectuent plus de 13 heures de travail par jour, "les premières à se lever et les dernières à se coucher", d'après les récits de vie. De manière générale, que ces travailleuses, logées ou pas, effectuent plus de huit (8) heures de travail par jour, et environ 70 heures et plus, par semaine, sans pause ni congé.

L'analyse du système de rémunération des travailleurs domestiques laisse apparaître des pratiques hors normes dans le secteur. En effet, sur l'ensemble des pays, plus de 70% des travailleuses interrogées perçoivent un salaire en deçà du SMIG des pays. Il ressort des résultats de l'étude que, dans les cinq pays, les salaires des aides domestiques varient entre 5000 FCFA et 60.000 FCFA.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF



L'analyse du système de rémunération des travailleurs domestiques laisse apparaître des pratiques hors normes dans le secteur. En effet, sur l'ensemble des pays, plus de 70% des travailleuses interrogées perçoivent un salaire en deçà du SMIG des pays. Il ressort des résultats de l'étude que, dans les cinq pays, les salaires des aides domestiques varient entre 5000 FCFA et 60.000 FCFA. Au Burkina Faso, 34.47% des travailleuses domestiques sont payés entre 5000 FCFA (9.07 USD) et 10.000 FCFA (18.35 USD). Cette proportion est de 32% et de 19.35% respectivement en Guinée et au Mali. En Côte d'Ivoire, on dénombre 4.26 % de travailleuses domestiques ayant un salaire inférieur à 10000 FCFA. Parallèlement, au Sénégal, l'étude a montré que la majeure partie des aides domestiques reçoit un salaire compris entre 18 000 et 54 000 F CFA. Parmi celles-ci, une bonne partie perçoit un salaire inférieur à 35 000 F CFA.

L'analyse montre par ailleurs que, dans la sous-région, la domesticité rime, en partie, avec la souffrance et l'exploitation, particulièrement chez les femmes qui occupent l'écrasante majorité de la population domestique. Les résultats ont révélé diverses formes d'abus. Au-delà du caractère précaire du métier (surcharge de travail, salaires dérisoires, absence de repos hebdomadaires et de congés), les travailleuses domestiques sont victimes de violences verbales, physiques, psychologiques, sexuelles dans leur métier. L'analyse situationnelle des victimes de violence montre que 99% des aides domestiques interrogées dans les pays ont déclaré avoir subi au moins un acte de violence dans leur espace de travail, soit de l'employeur ou de son proche. La violence verbale est la forme la plus répandue, à côté de la violence sexuelle. Partant, ces travailleuses subissent de nombreuses exactions à la fois physiques et morales allant des actes d'injures, des propos déplacés, des agissements blessants aux propos racistes ou ethnistes, etc. À côté de ces violences verbales, les violences sexuelles sont également très récurrentes à l'endroit des travailleuses domestiques.



Le faible recours à la justice constaté se justifie par le manque de connaissance de leurs droits en tant que travailleuse domestique, mais aussi par la complexité et la lenteur des procédures judiciaires. Le manque de ressources financières et d'appui juridique constituent également des obstacles à l'accès aux autorités administratives ou judiciaires. Dès lors, le mode de résolution de conflit le plus couramment adopté, en cas de violences faites à ces travailleuses domestiques, est le traitement à l'amiable. Les résultats de cette recherche multi pays rappellent l'urgence d'appliquer de façon effective les dispositions sur les DESC des travailleuses domestiques. Ainsi, il revient aux États de renforcer les instruments juridiques de protection des DESC des travailleuses domestiques et de veiller à leurs applications effectives. De tels engagements passent non seulement par l'adoption de la Convention 189 de l'OIT et de sa Recommandation 201, mais aussi par la prise de mesures spécifiques au travail domestique. Ces mesures doivent contenir des dispositions sur l'âge minimum de travail qui ne doit pas être inférieur à celui prévu dans le code du travail, les conditions de travail, le traitement salarial et la liberté syndicale (notamment en Guinée et en Côte d'Ivoire). Il faut également réviser les textes d'application de la législation de travail déjà existant (au Burkina Faso, Mali, Sénégal) en y intégrant les dispositions précitées. En outre, il revient aux États de renforcer les moyens des structures de contrôle et des organes judiciaires, afin qu'ils puissent exercer leurs missions de façon effective. Les États doivent, par ailleurs, veiller à ce que les règles de forme et de fond ainsi que les procédures de conclusion, d'exécution et de rupture des contrats de travail domestique soient respectées par l'employeur. En cas de violation de ces règles, la sanction prévue doit être appliquée. Dans la même dynamique, les États sont invités à appuyer les organismes de la société civile qui œuvrent pour la jouissance effective des droits reconnus aux travailleuses domestiques. Pour protéger les intérêts des travailleuses domestiques, il est recommandé à ces organismes de booster le plaidoyer en faveur de l'adoption et de l'application effective des textes juridiques nationaux et de la Convention 189. La mise en place de stratégies, telles que la création d'antennes locales, permettrait d'approcher les travailleuses domestiques et de les mobiliser autour de syndicats ou d'associations. Les récits de vie des aides domestiques ont démontré que la plupart des incidents de violence sont rarement divulgués aux services officiels et restent cachés, en partie, en raison d'une culture du silence et de la honte. Il s'ajoute que l'accès à ces services nécessite des procédures assez complexes.

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Les activités, menées en faveur du respect des DESC des aides domestiques, doivent être orientées vers la formation, la sensibilisation et l'assistance multiforme (social, économique, psychologique, juridique). Celles-ci devraient se faire de façon concertée avec les différents acteurs du secteur domestique. Les résultats suscitent également la nécessité de renforcer les OSC en ressources humaines, matérielles et financières. Cette exigence passe inéluctablement par l'appui et la collaboration avec les pouvoirs publics et les partenaires techniques et financiers. Faire le plaidoyer pour le développement des structures de contrôle et d'organes judiciaires de proximité mériterait aussi une attention particulière pour ces organisations de la société civile. Dans cette même rubrique, il est recommandé vivement de porter le plaidoyer en faveur de la formalisation des agences de placement dans les pays, notamment en Guinée Conakry et au Mali. Du fait des nombreuses violences subies dans leur lieu de travail, un plaidoyer en faveur de la prévention et de la répression des violences faites aux travailleuses domestiques est fortement préconisé. Des activités de sensibilisation auprès de ces dernières devront être alors privilégiées. Il s'agit principalement de développer des mé-

canismes de prise en charge des victimes de violences mais aussi de les accompagner dans les procédures judiciaires. En définitive, l'étude a également montré que, malgré les réalités plus ou moins semblables, on note des disparités, en termes d'acquis, dues à un manque de vision globale et synergique. Cette situation s'est traduite par la création de plusieurs syndicats et organisations de défense des aides domestiques/gens de maison, plus ou moins efficaces, avec des référentiels disparates traitant souvent différemment des préoccupations communes. Partant, cette recherche prône une synergie des actions en vue d'une protection coordonnée et efficace des Droits des travailleuses domestiques. Ainsi, des actions, visant à créer un cadre de concertation et de dialogue et à développer le partenariat et le réseautage entre acteurs et institutions/organisations, sont systématiquement préconisées. Enfin, les acteurs sont appelés à utiliser les résultats de cette étude pour développer des interventions ciblées et efficaces dans la perspective de rétablir les DESC des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest.



TERMINOLOGIE

L'étude des droits économiques, sociaux et culturels des travailleuses domestiques nécessite une définition préalable des termes clés. Il s'agit de l'activité menée (travail domestique), objet de la relation entre la personne pour le compte de laquelle les tâches sont exécutées (employeur d'aide domestique) et la personne recrutée (Gens de maison ou travailleur domestique) qui peut être issue de la migration (travailleur domestique migrant) ou du premier âge (travailleur domestique mineur).

Travail domestique :

La notion de travail domestique ne fait pas l'objet de définition dans certaines législations. De plus, les quelques définitions qui existent ne débouchent pas sur une acception universelle. En ce sens, la notion de travail domestique peut varier d'un pays à un autre. Toutefois, elle peut être définie, selon la convention n° 189 de l'OIT, comme « **le travail effectué au sein de, ou pour un ou plusieurs ménages** ».

Gens de maison ou travailleur domestique :

Dès 1951, une réunion d'experts a permis de dégager une définition de « gens de maison » comme des salariés « travaillant dans un ménage privé, sous toute méthode et période de rémunération, qui peut être employé par un ou plusieurs employeurs qui ne reçoivent pas de gain pécuniaire grâce à ce travail ».²

De cette définition découle un certain nombre de caractéristiques du travail domestique, notamment: le lieu de travail (une maison privée) ; les tâches réalisées (nettoyer, cuisiner, faire la lessive, s'occuper des enfants, soigner les personnes, ou bien associées à la maison, comme jardiner, conduire ou surveiller) ; le travail effectué sous l'autorité, la direction et la supervision de l'employeur direct, de l'occupant de la maison; le travail effectué en échange d'une rémunération, en argent ou en nature ; l'absence de gain financier pour l'employeur.

Travailleur domestique mineur :

Au sens de la Convention internationale relative aux droits des enfants, est mineur "tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable". Cette définition est partagée par plusieurs autres instruments juridiques, notamment la charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant. L'âge minimum d'admission à l'emploi reste un élément essentiel de l'encadrement du travail domestique des enfants. Sa détermination permet de distinguer le mineur admis au travail domestique de celui exclu de cette activité. Les conventions de l'OIT donnent une limite en dessous de laquelle le mineur ne peut exercer aucun travail. Selon la convention n°138 de l'OIT, l'âge minimum d'admission au travail ne peut être inférieur à l'âge de la fin de la scolarisation obligatoire et en aucun cas inférieur à 15 ans. La Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants fixe l'âge des enfants admissibles à ces travaux à 18 ans.

Travailleur domestique migrant :

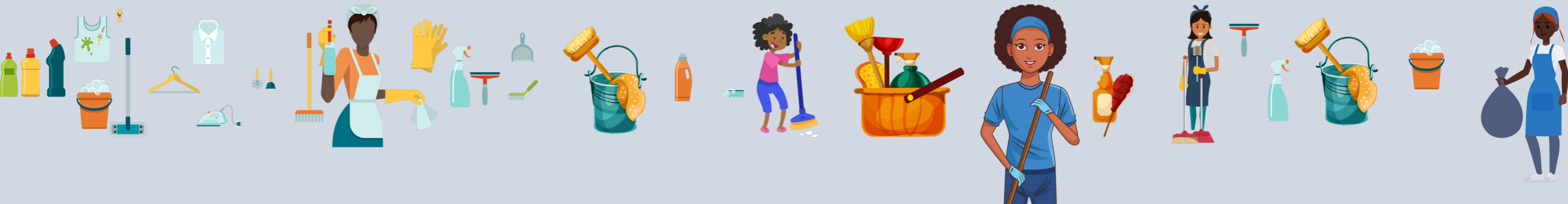
Dans l'étude des droits des travailleuses domestiques, le volet "migration" prend une place importante pour plusieurs raisons. D'abord, en convoquant les statistiques, on constate qu'une grande partie des travailleuses domestiques sont issues de la migration. Selon l'OIT, presque un travailleur domestique sur cinq est un migrant international.³ La même source renseigne que les femmes représentent, environ, la moitié des migrants internationaux dans le monde. Au sens général, l'expression "travailleurs migrants" est défini par l'article 2 de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille comme désignant "les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un État dont elles ne sont pas ressortissantes". Il ressort de cette définition que les travailleurs migrants sont de la catégorie des migrants internationaux. Ils se différencient des nationaux qui s'adonnent à une migration interne dans laquelle seuls les changements de résidence à l'intérieur du pays sont pris en compte.

Employeur d'aide domestique :

L'employeur peut être défini comme étant l'autre partie contractante dans la relation de travail avec le travailleur domestique. C'est la personne pour le compte de laquelle les tâches domestiques sont exécutées par le travailleur domestique. Il est à distinguer des autres membres du domicile de travail, bien que ces derniers se comportent le plus souvent comme si le travailleur domestique leur est redevable d'obligation contractuelle.

Agence de placement :

C'est une entreprise de service qui se charge de placer les personnes sans emploi ou alors, à la recherche d'un nouvel emploi. Le placement de personnel peut avoir un caractère fixe ou temporaire.



INTRODUCTION

L'Afrique est le troisième plus grand employeur de travailleurs domestiques, après l'Asie-et-le Pacifique et les Amériques. Selon les estimations de l'OIT, on dénombre 9,6 millions de travailleurs domestiques dans le continent. Les femmes, au nombre de 6,6 millions, constituent la majorité (68,4 pour cent) des travailleurs domestiques.⁴

Les travailleuses domestiques sont des employées qui sont affectées au service d'une personne, l'employeur, ou d'une famille. Leurs activités se déroulent généralement dans le cadre d'une résidence⁵. Éloignées de leurs familles et souvent peu formées, les travailleuses domestiques évoluent dans une situation de vulnérabilité quasi systématique, en proie à des violations de leurs droits.

Comme tout être humain, et de surcroît tout travailleur⁶, elles aspirent à la jouissance des droits économiques, sociaux et culturels (DESC). Ces droits, énoncés en premier lieu dans la DUDH de 1948, sont reconnus ; ensuite, comme droits légitimes dans le Pacte international éponyme en 1966 (PIDESC). Les DESC sont des droits fondamentaux de l'Homme qui concernent les conditions sociales et économiques essentielles à une vie digne et libre. Ils sont liés au travail, à la sécurité sociale, à la santé, à l'éduca-

tion, à l'alimentation, à l'eau, au logement, à un environnement sain et à la culture.

L'étude du contenu des DESC, ainsi énuméré et confronté à la problématique des travailleuses domestiques, suscite quelques remarques. D'abord, le droit à l'éducation, un des éléments essentiels des DESC, pose la problématique du travail des enfants ainsi que de l'âge d'accès à l'emploi en général et celui domestique en particulier. L'enfant, défini comme toute personne de moins de dix-huit ans,⁷ doit bénéficier, de la part de l'État et de ses parents, d'une éducation et d'un accès à la connaissance. La jouissance de ce droit a pour conséquence de limiter les activités de l'enfant au strict minimum de celles qui n'affectent pas sa formation. La convention n°138 de l'OIT sur l'âge minimum de 1973 fixe à 15 ans (13 ans pour les travaux légers) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail et à 18 ans (16 ans dans certaines conditions strictement définies) l'âge minimum pour les travaux dangereux.⁸

⁸

Dans les cas où l'économie et les institutions scolaires du pays ne sont pas suffisamment développées, la convention apporte une dérogation en posant l'âge minimum à 14 ans (12 ans pour des travaux légers). Ces dispositions sont confirmées par l'article 4 de la Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011.

Outre la question des enfants travailleuses domestiques, celle relative aux travailleuses migrantes est également préoccupante. Ces dernières sont doublement vulnérables, du fait de l'activité qu'elles occupent et de leurs statuts de migrants. Elles sont les plus exposées à toute sorte de violation. La C189 prend en compte cette catégorie de travailleurs au même titre que les travailleurs nationaux. Le texte souligne dans son préambule que le travail domestique "est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communau-

tés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains".

En effet, la majorité des auteurs assimilent le travail domestique à une forme de surexploitation liée à plusieurs facteurs. Il s'agit entre autres de la surcharge de tâches comparée aux salaires dérisoires mensuels dont la moyenne varie d'un pays à un autre; la servabilité (Verlet 2005) les longues durées de travail sans indemnités d'heures supplémentaires, (Delaney 1992 ; Absa Gassama, 2005 ; Modou Diome 2011) encore moins de contrat de travail. Ces conditions de travail s'accroissent souvent selon les études aux formes brutales de traitement et de violences (verbales ou physiques, et dans des cas extrêmes de viols) surtout chez les petites travailleuses domestiques (Jacquemin 2012).

L'étude des éléments constitutifs des DESC des

travailleuses domestiques suscite donc l'intérêt d'aborder les questions relatives au contrat de travail, aux salaires et avantages, à la protection sociale des travailleuses domestiques et à la liberté syndicale. S'appuyant sur le contrat de travail qui peut être, selon l'option légale, écrit ou non écrit, à durée déterminée ou indéterminée ou relevant d'une période d'essai, la travailleuse domestique a droit à des congés et à des heures de repos journaliers et hebdomadaires.

Le contrat de travail doit contenir, entre autres, la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements, sa date de commencement et, le cas échéant, sa date de fin, les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur et les conditions de rapatriement si la travailleuse est issue de la migration.

INTRODUCTION

La travailleuse domestique a également droit à un salaire, calculé sur la base d'un régime de salaire minimum et des prestations en nature (logement et nourriture, notamment). La sécurité sociale est un droit humain, qui répond à un besoin universel de protection contre certains risques de la vie et besoins sociaux. Les travailleuses domestiques doivent bénéficier des systèmes de sécurité sociale efficaces qui garantissent la sécurité du revenu et la protection de sa santé.⁹ Cette protection sociale contribue à prévenir et à réduire la pauvreté et les inégalités, à promouvoir l'inclusion sociale et la dignité des travailleuses domestiques.

L'ensemble de ces droits, reconnus aux travailleuses domestiques, peuvent être défendus à travers l'action syndicale. La liberté syndicale est un des droits de l'homme proclamés par la DUDH de 1948, après avoir été consacré par la constitution de l'OIT de 1919. Reconnue par l'article 3 de la C189 de l'OIT, la liberté syndicale renvoie au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations de défense de leurs intérêts et de s'y affilier.

S'il est très présent en Afrique subsaharienne, le phénomène du travail domestique est particulièrement marqué dans les capitales et les grandes villes de l'Afrique de l'Ouest. Des capitales comme Abidjan, Dakar et Bamako présentent des pourcentages de domestiques résidentes, plus élevés pour le sexe féminin (entre 1,6 et 3 % de plus) que les autres capitales de la Région.¹⁰

Ces statistiques confortent la pertinence du choix d'étude des DESC des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest francophone¹¹, notamment dans les cinq États que sont le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée, le Mali et le Sénégal. Dans ces pays, les capitales ont été les zones d'intervention pour des raisons logistiques et des moyens financiers limités.

Ce choix tient aussi compte des réalités socio-spécifiques de ces pays, des contextes politico-économiques et juridiques, mais également de l'existence des mouvements sociaux qui seront d'un apport considérable dans le cadre du réseautage pour le plaidoyer sous régional. À titre illustratif, ci-dessous un aperçu sur les caractéristiques de chaque pays :



SÉNÉGAL



Ce pays se distingue des autres de la sous-région par sa stabilité, laquelle facilite l'implantation d'une société civile forte et dynamique dont le rôle est exclusivement la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux des populations vulnérables dont les domestiques.

GUINÉE



le pays est le troisième du continent à avoir ratifié la convention N° 189 de l'OIT sur les travailleurs et travailleuses domestiques après l'Afrique du Sud et l'Île Maurice. Ce premier pas marque symboliquement la volonté de l'État guinéen de réglementer le travail domestique. Toutefois, le principal défi est d'intégrer la Convention dans le droit positif et de sensibiliser les domestiques sur leurs droits et leurs devoirs.

BURKINA FASO



Interpellée par la situation de précarité des travailleuses domestiques, accentuée par la situation sécuritaire difficile, la société civile burkinabè se mobilise, de plus en plus, pour la protection de leurs droits fondamentaux, et pour un travail décent. Elle exige ainsi la ratification de la convention 189 de l'OIT et la mise en œuvre de la recommandation 201 afin de valoriser le travail domestique.

MALI



Interpellée par la situation de précarité des travailleuses domestiques, accentuée par la situation sécuritaire difficile, la société civile burkinabè se mobilise, de plus en plus, pour la protection de leurs droits fondamentaux, et pour un travail décent. Elle exige ainsi la ratification de la convention 189 de l'OIT et la mise en œuvre de la recommandation 201 afin de valoriser le travail domestique.

CÔTE D'IVOIRE



la domesticité y est marquée par l'existence des réseaux d'intermédiaires familiaux pour le placement des domestiques. La plupart des tâches domestiques des ménages privés d'Abidjan est effectuée par des jeunes filles provenant du milieu rural. Elles sont, par ailleurs, exposées à des risques d'abus de tout genre au même titre que celles qui sont dans les autres pays de l'Afrique de l'Ouest.

INTRODUCTION

L'étude des droits économiques, sociaux et culturels des travailleuses domestiques est intéressante pour plusieurs raisons. D'abord, aussi générateur d'emploi qu'il soit, le secteur du travail domestique n'a pas fait l'objet d'une documentation assez fournie. Des enquêtes nationales sur ce secteur sont quasi inexistantes. Selon l'OIT, "une explication plausible du faible nombre de travailleurs domestiques dans les statistiques officielles en Afrique de l'Ouest et de l'Est est en fait qu'ils ne sont peut-être pas reconnus comme travailleurs dans les enquêtes sur la population active".¹²

Un tel constat est problématique dans la mesure où il révèle une idée de l'opinion qui contraste avec les textes nationaux qui, même implicitement, reconnaissent aux travailleuses domestiques la qualité de travailleur à part entière. Ensuite, le secteur du travail domestique regorge de spécificités qu'il est nécessaire de prendre en considération. Le lieu de prestation des travaux domestiques est particulièrement protégé en raison de son caractère privé.

En effet, le travail domestique s'exécute principalement chez le domicile de l'employeur. Cette situation pose la problématique de l'accès aux travailleuses domestiques et du contrôle du travail devant être assuré par les organismes étatiques. Outre le caractère pénible du travail, les conditions de vie de ces travailleuses domestiques, recluses la plupart du temps dans le domicile de l'employeur, peuvent être aussi préoccupantes. Enfin, cette étude des DESC des travailleuses domestiques coïncide avec l'anniversaire des dix ans d'existence de la convention historique de l'Organisation internationale du Travail qui avait sti-

pulé l'existence de leurs droits au travail, les travailleuses et travailleurs domestiques.

Les efforts progressifs de cette institution ont permis l'adoption, en 2011, de la Convention n°189 sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques, texte de référence du secteur d'activité, ainsi que la Recommandation n° 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques. L'édiction de ces deux normes phares, en matière de protection des droits des travailleuses domestiques, est le résultat d'un processus qui remonte concrètement à 2008. Or, cette date est importante dans la mesure où elle coïncide avec le moment où le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire l'élaboration de normes relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, à l'ordre du jour de la Conférence de l'OIT de 2010.

Au regard du titre de la C189, il apparaît que les rédacteurs ont choisi la notion de "travailleuses et travailleurs domestiques". L'utilisation de cette notion ou du vocable "travail domestique" peut susciter quelques interrogations d'ordre sémantique. En premier lieu, ces termes peuvent paraître trop généraux lorsque, par exemple, la notion de travail domestique est employée comme synonyme d'une activité identifiée singulièrement. En effet, il a toujours existé, à côté, d'autres appellations qui renseignent plus précisément sur la ou les tâches domestiques concrètes assurées. La plupart des activités incluses dans le travail domestique peuvent, chacun pris isolément, constituer un métier (cuisine ; jardinage ; lavage ; baby-sitting...). Ainsi, désigner directement l'activité permettrait de ne pas se perdre dans une approche trop générale.

En second lieu, le travail domestique a été longtemps considéré comme circonscrit dans la sphère de reproduction (D. Bertaux, 1977). De ce fait, il est distingué des secteurs dits de production. Cette idée est sous-tendue par le fait que cette activité n'est pas perçue comme un travail créateur de richesse. Or il faudrait distinguer entre les travaux domestiques non rémunérés des autres travaux caractérisés par le paiement d'un salaire. Pour le premier cas, c'est souvent le fait des membres du foyer dans le cadre de leurs responsabilités familiales et "par amour pour leurs proches".¹³ Il faut remarquer toutefois que même si la distinction est établie avec le travail domestique rémunéré, celui non rémunéré contribue bien à l'économie des pays. Selon un rapport des Nations Unies de 2016, les travaux domestiques non rémunérés représentent respectivement 10 % et 39 % du PIB et qu'ils peuvent, dans certains pays, davantage contribuer à l'économie que les secteurs de l'industrie, du commerce et des transports.¹⁴

Si l'importance du travail domestique non rémunéré est ainsi avérée, à fortiori, le travail fait en contrepartie d'un salaire contribue davantage à l'économie. Selon l'OIT, le travail domestique rémunéré contribue puissamment à la diminution du taux de chômage. Cette contribution devient plus importante lorsque l'emploi domestique prend la forme d'un travail décent.¹⁵

C'est ainsi que l'application de la C189 et de la R201 demeure une nécessité dans la mesure où ces textes promeuvent un travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques.

Ces efforts de l'OIT se heurtent toutefois à une réticence des États de procéder à la réception de ces deux textes internationaux dans leurs ordres juridiques internes. Parmi les cinq pays couverts par cette étude, seule la Guinée Conakry a ratifié la C189 en 2017. Il est à préciser, cependant,

que même si la plupart des États n'ont pas adopté la C189, les recherches de l'OIT sur l'étendue de la protection juridique des travailleurs domestiques montrent que la grande majorité des travailleurs domestiques en Afrique¹⁶, sous une forme ou une autre, opèrent pour un encadrement juridique par la législation du travail. Pour les cinq pays, le schéma le plus courant est que les lois générales du travail réglementent partiellement le travail domestique parallèlement aux textes spécifiques aux travailleuses domestiques (décret ou arrêté).

Enfin, la protection des droits économiques, sociaux et culturels des travailleuses domestiques continue d'être l'objet de revendications des organismes de la société civile. Outre le plaidoyer pour la ratification de la C189 par les États, ces organisations participent à la formation et à la sensibilisation des travailleuses domestiques sur leurs droits et libertés. Elles œuvrent aussi, malgré les moyens limités, dans l'assistance matérielle et juridique en faveur de ces travailleuses. Toutefois, en dépit de ces efforts et de l'intérêt que manifestent les différentes parties prenantes pour la protection des travailleuses domestiques, des problèmes persistent toujours. Selon le rapport de 2021 de l'OIT¹⁷, en une décennie et pour nombre d'entre eux, l'amélioration, en matière de conditions de travail, est quasi inexistante. Ces dernières ont même été dégradées par la pandémie, qui a fini de mettre en évidence leur vulnérabilité persistante sur le marché du travail. Selon le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder¹⁸,

INTRODUCTION

“ ces travailleurs ont perdu leur emploi en plus grand nombre ou ont vu leurs heures de travail réduites dans des proportions plus importantes que d'autres parties de la main-d'œuvre”.¹⁹ Il affirme, en outre, que “la crise a souligné l'urgence du besoin de formalisation du travail domestique afin de veiller à ce que ces personnes puissent accéder au travail décent, en commençant par l'extension et par la mise en œuvre de mesures en matière de droit du travail et de sécurité sociale qui s'appliquent à l'ensemble des travailleuses et travailleurs domestiques.”²⁰ ”

Cette situation de vulnérabilité, quasi systématique, incite à s'interroger sur le niveau de protection effective des DESC des travailleurs domestiques. Autrement dit, il urge de mener des investigations sur l'étendue de la violation des droits économiques, sociaux et culturels des travailleuses domestiques dans les États cibles de notre étude. L'étude occultera, faute de données, la situation des travailleuses journalières ou payées à la tâche qui commence à s'intensifier dans la capitale sénégalaise.

Une telle analyse suppose que soit établi un inventaire des dispositifs juridiques applicables au travail domestique et une évaluation de la situation économique, sociale et culturelle des travailleuses domestiques dans les États du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de la Guinée, du Mali et du Sénégal. La démarche adoptée pour cette évaluation s'inscrit dans une approche inclusive et participative à travers des forums communautaires regroupant plusieurs catégories d'acteurs, des enquêtes auprès des domestiques, des entretiens avec les acteurs institutionnels et des focus group.

De manière générale, cette étude vise à contribuer à la réduction de la vulnérabilité des travailleuses domestiques à travers une documentation de la réalisation de leurs droits économiques, sociaux et culturels et à faire l'évaluation de l'efficacité des appuis dont elles bénéficient pour mieux informer le plaidoyer visant leur protection et leur émancipation économique.



INTRODUCTION

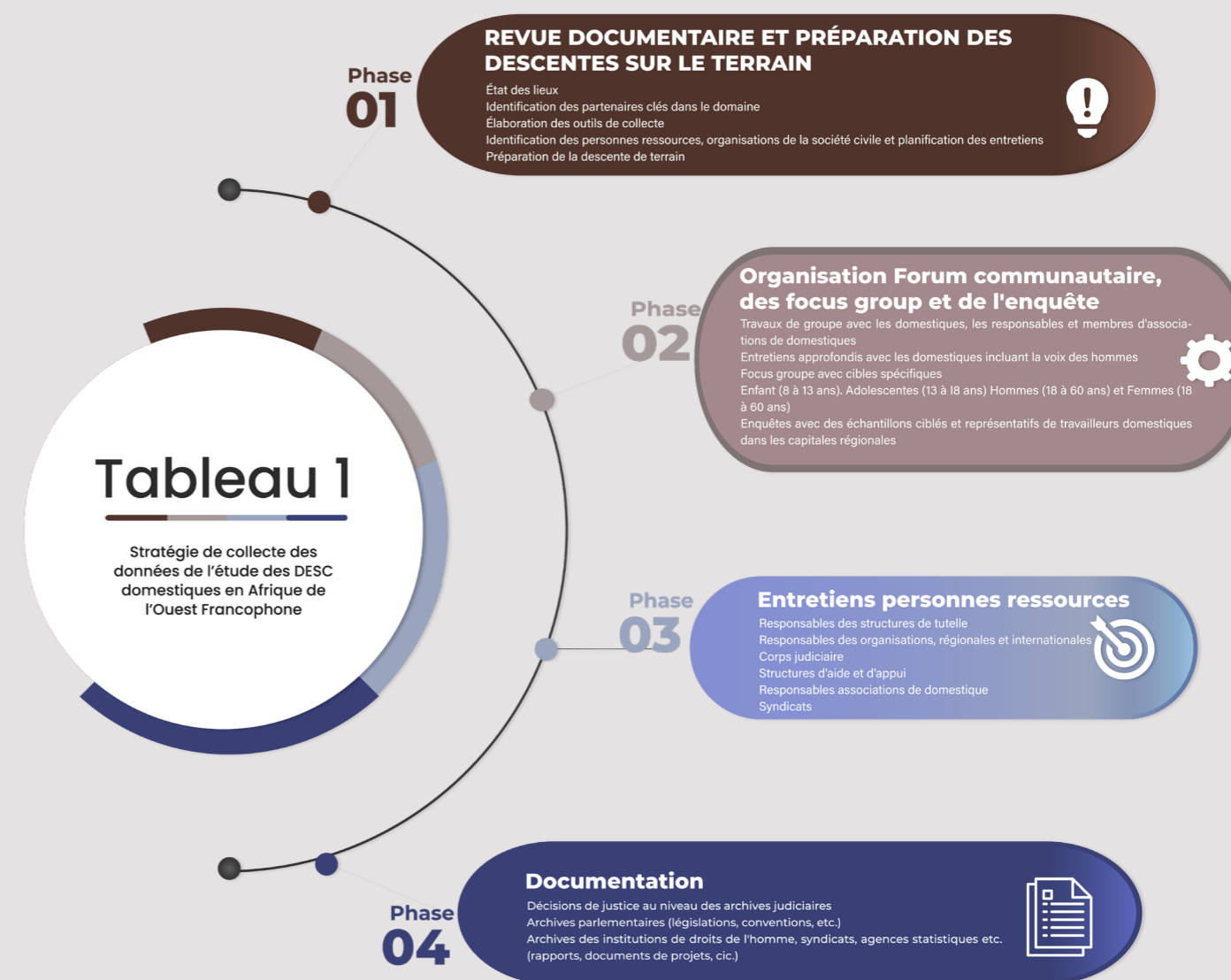
Plus spécifiquement l'étude consiste à :

- 1** Faire une situation de référence des conditions de travail et d'existence des travailleuses domestiques dans la région d'intervention du projet,
- 2** Comparer et évaluer le niveau de mise en œuvre des dispositifs juridiques nationaux de protection des droits des travailleuses domestiques,
- 3** Dégager une cartographie et analyser le dynamisme des acteurs institutionnels et associatifs impliqués dans la protection des droits des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest,
- 4** Déterminer le niveau d'organisation et de coordination des plateformes de plaidoyer pour la protection des droits des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest,
- 5** Formuler des recommandations et proposer des stratégies de renforcement de la protection juridique des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest.

Il conviendra, après avoir relevé l'approche méthodologique, de déterminer l'encadrement juridique du travail domestique en Afrique francophone. L'état des lieux de la domesticité au niveau régional permettra, d'abord, de revenir sur les résultats obtenus dans l'analyse situationnelle de l'emploi domestique dans cette sous-région et, ensuite, d'exposer la réalité de la protection des droits économiques sociaux et culturels des travailleuses domestiques. Enfin, l'analyse des confrontations entre les logiques des différents acteurs dans le champ du renforcement des droits des travailleuses domestiques sera effectuée, afin de faire ressortir les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces de leurs interventions. Ces analyses permettront d'identifier les bonnes pratiques et de formuler des recommandations, en vue de l'application effective des DESC des aides domestiques.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Cette étude est basée sur une approche mixte, à la fois qualitative et quantitative. Cette démarche a permis de réaliser une cartographie des organisations de domestiques et/ou de protection des droits des domestiques, d'évaluer les dispositifs juridiques et institutionnels de protection des travailleuses domestiques et de faire un diagnostic des conditions d'existence des domestiques. Pour cette étude, le protocole méthodologique s'est fait en plusieurs phases :



Source, CRADESC 2021

Revue documentaire

L'objectif de cette revue documentaire est, d'une part, de renseigner les conditions de vie et d'activités des travailleuses domestiques et, d'autre part, de mesurer le degré d'implication des acteurs institutionnels sur l'application des lois qui régissent les travailleuses domestiques. Il s'agit également de voir le rôle des entités organisationnelles dans la défense des droits des travailleuses domestiques. Ainsi, l'approche utilisée a consisté, dans un premier temps, à exploiter la doctrine et à identifier des centres de documentation et institutions travaillant sur le secteur du travail domestique.

Approche Méthodologique

En outre, des bases de données, contenant des informations sur les différents documents qui renseignent sur les DESC des aides domestiques, ont fait l'objet d'une exploitation rigoureuse.

Le focus a été mis sur l'exploitation des rapports produits par des instances nationales, internationales et des organisations de la société civile. En plus des informations collectées au niveau des sites d'organismes internationaux (OIT, PNUD, CEDEAO, UEMOA, UA et l'OIM), la documentation institutionnelle sur les DESC des travailleuses domestiques, notamment les archives judiciaires, parlementaires et administrative a permis d'analyser la situation actuelle des travailleuses domestiques au regard des textes en vigueur. En s'appuyant sur la littérature, les outils de collectes ont été élaborés ainsi que l'identification des participants à l'étude.

Méthode

Les données analysées dans le cadre de cette étude ont été réalisées sur la base de l'enquête qualitative et de l'enquête quantitative.

Enquête qualitative

Des séances de discussions avec des experts et spécialistes des DESC nous ont permis de compléter les informations obtenues dans la revue documentaire. Une série d'entretiens avec des acteurs de la société civile, des acteurs institutionnels, ainsi que des membres d'associations et de structures de défense des droits des travailleuses domestiques a été effectuée.

Focus group/forums communautaires

L'organisation des focus group et des forums communautaires ont suivi l'étape de la recherche documentaire.



Dans le cadre des forums, le point focal de chaque pays a mobilisé les organisations de la société civile qui offrent un appui aux travailleuses domestiques, aux employées de maison bénéficiaires et non bénéficiaires de projets d'appui et/ou d'encadrement du travail domestique. Au total, 32 acteurs étaient réunis en Côte d'Ivoire, 43 au Burkina Faso, 33 au Mali, 39 en Guinée et 25 au Sénégal. Les participants ont eu l'occasion d'approfondir la réflexion dans les travaux de groupe dont les thématiques ont porté sur : (i) identification des difficultés majeures des travailleuses domestiques dans le cadre professionnel ; (ii) réflexion sur les stratégies et actions à entreprendre pour la reconnaissance des droits des travailleuses domestiques par leurs employés et l'application du dispositif juridique ; (iii) Identification des pistes de synergies d'actions pour le plaidoyer en faveur de l'application de la R201 ; et (iv) Réflexion sur le niveau de mise en œuvre de la C189 et la R201. En ce qui concerne les entretiens avec les personnes ressources, la cible était orientée vers les autorités administratives et judiciaires et les acteurs de la société civile.

Ces ateliers ont permis de voir les dynamiques qui existent entre les travailleuses domestiques et leurs responsables. Des entretiens approfondis ont été menés avec les aides domestiques y compris les hommes évoluant dans le secteur. L'objectif était aussi d'avoir une vue d'ensemble de la situation des travailleuses domestiques. Des récits, relatant les expériences difficiles vécues par certaines travailleuses domestiques, ont été enregistrés.

Entretiens individuels

La troisième phase concerne les entretiens individuels avec les personnes ressources. Dans cette étape, l'autorité judiciaire, les syndicats, les responsables de tutelles/structures nationales et internationales ont été interpellés sur la question de l'emploi domestique. Cette phase a permis et de renseigner sur l'application et l'effectivité des droits des travailleuses domestiques. Dans l'optique d'analyser le fonctionnement de ces organisations, les acteurs de structures d'aide et d'emploi ont été interrogés. Des entretiens individuels approfondis avec les acteurs institutionnels et ceux de la société civile présents aux forums ont contribué à pousser la réflexion sur la situation des DESC domestiques dans les pays. En moyenne, chaque rencontre a duré 45 minutes suivant un guide d'entretien en annexe du présent rapport.

Critères de sélection des participants à l'étude qualitative

Dans le cadre des dialogues communautaires, la représentativité des aides domestiques a été faite en tenant compte de la répartition spatiale, de l'âge, du niveau d'éducation, de la durée dans l'emploi domestique, etc. Les relais ont aidé à mobiliser les bénéficiaires et non bénéficiaires de projets, afin de glaner une diversité d'informa-

tions relatives aux opinions et expériences. Les participants aux entretiens approfondis ont été sélectionnés sur la base de la liste de présence établie lors des forums communautaires, à travers un tri aléatoire et un tri raisonné. Au total, une douzaine de personnes sont ciblées en respectant la diversité des profils sociologiques. Concernant la cartographie, les bureaux exécutifs des associations et syndicats de défenses des droits des domestiques ont été sollicités pour les entretiens.

Ces rencontres ont regroupé plusieurs catégories d'acteurs à savoir les associations et/ou ONG (ADDAD, APAFE MUSO DANBE, CAFO, EDUCO, SYNEM, RIDDEF, etc.) des différents pays, les syndicats Nationaux des Travailleurs Domestiques (SYNTRADOM, SYNEM, etc.) et les Directions Nationales du Travail, les Conseils des Droits de l'Homme, etc. L'identification et la mobilisation des participants ont été facilitées par les responsables de syndicats de travailleuses et les Association de Défense des Droits des Aides ménagères et Domestiques (ADDAD) des différents pays.

Enquête quantitative

L'enquête quantitative est réalisée auprès des travailleuses domestiques installées dans les capitales des pays ciblés par l'étude. Elle a été réalisée par un personnel formé.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Critères de sélection et échantillonnage

Chez les aides domestiques, la sélection a été réalisée sur la base d'un échantillonnage aléatoire simple portant sur un total de 2000 travailleuses domestiques (soit 400 aides domestiques par pays) sur une durée de sept (07) jours. Les critères retenus sont le fait d'être travailleuse domestique résidente dans les capitales des pays ciblés. Les sites visités sont représentés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2: Sites de l'étude

Choix des sites en fonction de la situation de précarité

	QUARTIERS PRÉCAIRES	QUARTIERS NON PRÉCAIRES
Conakry	TEMINETAYE, GBESSIA CITÉ 2, HEREMAKONO, HAMDALLAYE 1, DIXINN-CITÉ1	ALMAMYA TANÉNE MOSQUÉE, LANCÉBOUNDJI, KAPORO RAIL, DIXINN-MOSQUÉE
Dakar	DAROU RAHMANE, KEUR MASSAR, GADAYE, SCAT-URBAM, BENE TALLY	MERMOZ-SACRE-COEUR (MERMOZ), LIBERTE - 6, OUAHAM, HANN-MARISTES-DIEUPPEUL-DERKLE
Bamako	BANCONI, SIKORONI, KOULOUNIKO. KALABAMBOUGOU, BACODJICORONI	KOROFINA NORD. HIPPOOROME. OUOLOFOBOUGOU. HAMDALLAYE ACI, BACADJGOLF
Abidjan	ANGRÉ PORT BOLET VALLON GONRAGUEVILLE, COLOMBIE, WILLIAMSVILLE	BELLEVILLE TOIT ROUGE NASSIAN, ST- JEAN, COCODY CENTRE MACCADI
Ouagadougou	KALABABBOUGOU. SOMGANDE, GAYARE. SAMADIN, WEMTENG ZONGO	SANSO, NIMNIN, TANGHIN DASSOURI, SONRE, NIOKO IL PATTE D'OIE. SILMIOUGYIRI

Source, CRADESC 2022

Recrutement et formation des enquêteurs

Le recrutement des enquêteurs a été opéré sur la base d'appels à candidatures dans chaque pays. Les enquêteurs devaient avoir des qualifications avérées en matière de collecte et titulaires au minimum d'une licence en sciences sociales.

Après dépouillement, 12 enquêteurs ont été sélectionnés et formés sur les outils de l'enquête. La formation sur le questionnaire et l'utilisation du logiciel CSEntry Pro. La formation de mise à niveau des enquêteurs s'est déroulée sur une journée durant laquelle, l'outil a été modifié et testé en tenant compte de certains paramètres sociaux et techniques de chaque pays.

Collecte des données quantitatives

Il s'agissait dans cette étape d'administrer, aux travailleuses domestiques, un questionnaire portant sur l'évaluation des conditions de vie et de travail dans les 05 pays (Guinée, Mali, Burkina Faso, Sénégal et Côte d'Ivoire). La collecte des données quantitatives s'est effectuée à l'aide de tablettes via le logiciel CS Entry Pro. Elle s'est déroulée sur une durée de 7 jours dans chaque pays. Toutefois, le calendrier prévisionnel a connu plusieurs aménagements à cause de l'indisponibilité de certains acteurs institutionnels notamment au Burkina Faso. Dans ce pays, particulièrement, où la collecte s'est déroulée sur 04 jours avec une augmentation du nombre d'enquêteurs pour un total de 20. Comme alternative, l'équipe du CRADESC a proposé des entretiens virtuels en lieu et place des rencontres physiques pour certains acteurs institutionnels. Les enquêteurs ont effectué des visites de courtoisie auprès des autorités locales, notamment, les chefs de quartiers en vue d'obtenir leur implication et de nous faciliter l'accès au sein des ménages.

APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Tableau 3 : Effectif et durée des enquêtes réalisées

PAYS	Effectifs des enquêtes réalisées	Durée / Jours
GUINÉE	406	07
MALI	558	07
BURKINA FASO	400	04
SÉNÉGAL	528	07
CÔTE-D'IVOIRE	445	07
TOTAL	2317	32 jours

Traitement et analyse des données

Toutes les données qualitatives issues des Entretiens individuels (EI) sont transcrites et importées sur Excel pour traitement. Ainsi, la consolidation de l'ensemble des informations et éléments factuels recueillis a donné lieu à l'exploitation du corpus de données sous l'angle de l'analyse thématique : le codage du contenu s'est fait par l'affectation à chaque fragment du discours de catégories thématiques que la lecture aura permis de révéler, le couplage avec des données sur le contexte de communication ou des données sociodémographiques sur l'émetteur. Pour les données quantitatives, une

maquette de saisie a été installée sur chaque support électronique à travers l'application CSPRO CENTRY. Un premier contrôle qualité est réalisé par les superviseurs des différentes équipes. Une fois l'ensemble des données envoyé vers le serveur, elles sont exportées vers excel, pour constituer une base de données solides. L'analyse des données a été réalisée avec l'appui d'un expert en statistique.

ENCADREMENT JURIDIQUE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Le travail domestique est encadré à travers les instruments de protection des travailleurs tant au niveau externe à travers des normes universelles, régionales et sous régionales (A) qu'au niveau interne (B).

LA PROTECTION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Au niveau régional comme sous régional, des politiques de protections des travailleurs domestiques sont élaborées (2) pour permettre l'application effective des instruments juridiques existants (1).

La consistance des instruments juridiques internationaux de protection des travailleurs domestiques

Les travailleuses domestiques bénéficient d'une protection juridique internationale par des normes de portée générale et par des règles spécifiques adoptées par les organisations universelles et africaines.

Parmi les normes internationales, les règles élaborées par l'OIT occupent une place à part. Les Etats africains, qui sont membres de cette organisation, sont tenus d'appliquer dans leurs propres ordres juridiques, après ratification, les conventions que celle-ci édicte. En effet, la mise en place de l'OIT a été un espoir de mettre un terme à des conditions de travail qui impliquent pour un grand nombre l'injustice, la misère et les privations. Ainsi, des mesures universelles sont adoptées afin de réglementer les heures de travail, de fixer une durée maximum de la journée et de la semaine de travail, de garantir un salaire assurant des conditions d'existence convenables, de protéger les travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, de protéger les enfants, les adolescents et les femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, de garantir la liberté syndicale et le droit de grève et organiser un service d'inspection pour assurer l'application des

lois et règlements protégeant les travailleurs. Les normes adoptées peuvent être regroupées en trois catégories. La première est celle des droits fondamentaux (« basic rights ») et englobe la liberté syndicale, la liberté d'organisation et de négociation collective, l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants et le droit à être traité sans discrimination. La deuxième catégorie se rapporte aux infrastructures essentielles à la protection des travailleurs et du progrès social. Il s'agit de l'administration du travail qui vise à assurer l'application des dispositions pertinentes de la législation, de la médecine du travail, des consultations tripartites au niveau national, qui sont destinées à permettre à la législation du travail de recevoir l'attention requise de la part de l'ensemble des parties concernées. La troisième catégorie se rapporte aux normes de fond visant à assurer une protection ou une prestation spécifique aux travailleurs (salaires minimums, protection du salaire, durée du travail, repos hebdomadaires, congés payés, hygiène et sécurité du travail) sécurité sociale dans ses différentes branches et risques ainsi qu'à l'égard de certaines catégories de travailleurs dont la couverture pose des problèmes particuliers, et notamment les travailleurs migrants.

ENCADREMENT JURIDIQUE

L'action normative de l'OIT prend la forme de conventions et de recommandations. Les premières sont des traités. Elles ne créent d'obligations que si elles sont ratifiées, avec deux importantes exceptions: même s'ils n'adhèrent pas à la convention, les Membres sont, d'une part, obligés de soumettre les conventions adoptées par la Conférence à l'autorité nationale compétente (en principe le parlement) et d'informer le Directeur général du résultat²¹; d'autre part et surtout, ils doivent faire rapport sur l'état de leur législation et de leur pratique selon les décisions prises à cet égard par le Conseil d'administration²². Dans le cadre de la protection des travailleuses domestiques, on distingue deux niveaux de protection: une protection spécifique à travers la Convention C 189 et la recommandation 201 mais également une protection générale qui touche tous les travailleurs.

Relativement aux dispositions d'ordre général, on note une multitude de conventions. Déjà en 1944, la déclaration de Philadelphie adoptée à l'unanimité lors de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, affirme que :

tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales²³

Cette déclaration consacre la reconnaissance internationale de certaines questions qui touchent les travailleuses domestiques²⁴

D'autres conventions connexes existent. C'est le cas des Conventions n° 87 de 1948 et 98 de 1949 sur respectivement la liberté syndicale et la négociation collective. La convention n°111 de 1952 concernant la discrimination interdit indirectement la discrimination des travailleuses domestiques. Elle interdit toute discrimination fondée « sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, ou l'origine sociale ». L'article 1er de la convention n°117 sur la politique sociale de 1962 pose le principe de l'interdiction de toute discrimination entre les travailleurs fondée sur la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'appartenance à un groupement traditionnel ou l'affiliation syndicale etc. La Convention n° 158 sur le licenciement de 1982 qui interdit le licenciement de tout salarié sans motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fon-

dé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement, du service ou des prestations contenues dans le contrat. Quant aux normes internationales spécifiques aux travailleuses domestiques, l'OIT a adopté le 16 juin 2011 la Convention C 189 sur le travail domestique et la recommandation n°201 qui la complète en fournissant des indications pratiques sur d'éventuelles mesures juridiques et autres pour mettre en œuvre les droits et principes énoncés dans la Convention²⁵. Elle ambitionne de combler l'exclusion des aides domestiques qui travaillent dans le domicile de l'employeur avec une relation de travail atypique dans les législations nationales et, souvent surmenés, sous-payés et victimes de violence. Ainsi, Cette convention et la recommandation qui l'accompagne visent la promotion et la protection des droits de l'homme pour les travailleurs domestiques, le respect et la protection des principes et droits fondamentaux au travail

(liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Ces deux instruments offrent toutes les garanties aux travailleuses domestiques.

Is doivent, néanmoins être adaptées aux réalités africaines pour permettre une parfaite cohabitation entre les deux parties. En effet, du fait de la situation de précarité de la travailleuse domestique et, parfois, des liens de parenté entre elle et son employeur, il serait difficile d'exercer certains droits dans un climat de paix. C'est le cas du droit de grève et du calcul des heures supplémentaires. Ces deux questions, si elles ne sont pas bien traitées en tenant compte des réalités africaines, seront des sources de tensions.

Ces conventions ne s'appliquent pas isolément. En effet, les instruments internationaux du droit du travail se rattachent les uns aux autres et s'inscrivent dans un ensemble à la fois cohérent et dynamique. Le droit international est de provenance variée et ne peut qu'être le produit d'éléments multiples se complétant harmonieusement les uns et les autres afin d'éviter toute source de conflits de droit dans les textes des instruments adoptés. Les conventions internationales du travail sont interdépendantes.²⁶

L'interdépendance exige que les traités ne soient pas discordants les uns à l'égard des autres. Cette interdépendance est assurée par la convention internationale sur le travail domestique elle-même. Elle stipule en son article 19 que « La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail ».

L'interdépendance des conventions internationales du travail se justifie à plusieurs titres. D'abord, elles sont toutes issues d'un même moule puisqu'elles sont mises en chantier, élaborées et adoptées par la Conférence internationale du Travail selon des procédures uniformes préétablies. Ensuite, les conventions internationales du travail, se situant dans le cadre général de la Constitution de l'OIT, sont toutes d'une même nature juridique.

De plus, elles ont diverses fonctions étroitement liées les unes aux autres. Enfin, les conditions de rédaction des conventions internationales du travail permettent de renforcer leur interdépendance afin d'éviter tout conflit quant aux obligations prévues par les diverses conventions et permettre qu'elles se superposent, se recoupent partiellement ou se complètent.

Toutefois, s'il ne fait pas de doute que les normes élaborées dans le cadre de l'OIT sont, non seulement internationales mais aussi universelles, le caractère et la vocation universels de ces normes sont plus ou moins fortement tempérés par les exigences du phénomène du régionalisme conduisant à la création de normes régionales. Les questions sociales de caractère régional sont néanmoins examinées dans l'optique mondiale. L'OIT collabore activement avec des organisations régionales au moment de l'établissement de divers instruments juridiques de protection des travailleurs.²⁷ Dans le processus de régionalisation du droit social, l'O.I.T. veille à ce que les textes finalement adoptés complètent harmonieusement les conventions internationales du travail²⁸. La réglementation régionale s'inspire de la réglementation générale qu'elle peut également influencer.

ENCADREMENT JURIDIQUE

La régionalisation du droit social renvoie à la reconnaissance et à la mise en œuvre, au sein de la société internationale, de règles ou d'institutions sociales propres à un continent ou un groupe d'États.²⁹

Au niveau africain, l'Union africaine (UA) a mis en place des mécanismes juridiques de protection des travailleurs confrontés à des défis d'intégration économique et de protection des droits de l'homme. À cet égard, la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) proclame des droits économiques sociaux et culturels de la personne humaine, en même temps qu'elle réserve une place particulière aux droits de la femme et de l'enfant.

D'abord, la combinaison des dispositions³⁰ ayant trait au travail et au salaire, au droit à la réunion et à l'association, au respect de la dignité humaine entre autres, constitue une source juridique permettant une protection du travailleur en général, et du travailleur domestique en particulier. En effet, toutes ces questions sont au cœur du traitement du rapport entre le travailleur domestique et son employeur. Du fait de sa spécificité, le travail domestique pose différentes préoccupations que sont les règles de forme du contrat et le salaire minimum exigé au regard de la précarité de cet emploi, la liberté syndicale, la protection contre les atteintes physiques et psychologiques compte tenu de l'état vulnérable de ces travailleurs etc. Ensuite, les femmes et les enfants bénéficient d'une protection particulière. Ils sont expressément visés à l'article 18 de la Charte qui dispose que : "l'État doit lutter contre toute discrimination à l'égard de la femme et veiller à la protection des droits de la femme et de l'enfant". Cette attention

faite aux femmes et aux enfants est d'autant plus accrue que, à la suite de cette charte, un protocole relatif aux droits des femmes et une charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant ont été adoptés.

³¹

Dans le protocole de Maputo, le travail domestique des femmes suscite particulièrement l'intérêt du rédacteur qui invite les États à prendre des mesures appropriées pour sa valorisation (article 13.h). Dans la charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (CADBE), la méthode adoptée est préventive. Sont interdits, les formes d'exploitation économiques et les travaux dangereux, nuisibles à la santé de l'enfant ou qui compromettent son éducation. Ce texte sert de référence aux États pour prévoir un âge minimum requis pour le travail des enfants, fixer les heures de travail et les conditions d'emploi, prévenir les pénalités et sanctions. La liberté de réunion, envisagée à l'article 11 de la CADHP, peut être analysée ici comme englobant la liberté syndicale qui présuppose la rencontre entre travailleurs évoluant dans le même secteur pour discuter de leurs droits, planifier des actions, et agir en conséquence. Dans la CADBE, les libertés d'expression et d'association sont clairement prévues aux articles 7 et 8. Toutefois, dans le protocole relatif aux droits des femmes, l'existence de cette liberté est moins évidente à l'analyse de l'article 13-d. Cette disposition exige les États à "protéger [les femmes] contre l'exploitation et la violation par leurs employeurs de leurs droits fondamentaux". Dans ce cas de figure, cette protection incombe d'abord à l'État qui, à travers la législation, peut conférer aux travailleurs les moyens de se protéger eux-mêmes.

Il faut remarquer, en effet, que la protection des droits des travailleurs contre toute tentative de violation par les employeurs est une des finalités de l'action syndicale. La reconnaissance de la liberté syndicale peut être donc un moyen d'exercice du droit prévu par cet article 13-d.

Dans tous les cas, cette disposition permet de prévenir toute forme d'exploitation et d'avilissement, conformément au principe du respect de la dignité inhérente à la personne humaine et à la reconnaissance de sa personnalité juridique posé par l'article 5 de la CADHP. Ce principe est d'ailleurs repris dans l'article 16 de la CADBE qui protège l'enfant contre l'abus et les mauvais traitements.

Enfin, la situation des migrants est un point essentiel abordé par les textes juridiques régionaux. L'article 12 de la CADHP pose le principe de la liberté de circulation à l'intérieur de l'État et d'un État à un autre. Cette liberté comprend non seulement le droit de quitter, mais également de revenir dans son pays, sans subir aucune restriction au-delà de ce qui est légal. Appliquée au contexte du travail domestique, cette disposition permettrait de lutter contre les abus et autres traitements irréguliers à l'encontre des travailleurs migrants et de combler l'insuffisance notée dans leur assistance juridique, diplomatique ou consulaire.

L'élaboration de ces normes régionales a été déterminante dans le renforcement, au niveau des législations internes des cinq pays, des droits fondamentaux des femmes en générale, et des travailleuses domestiques en particulier.

Dans tous les États, la CADHP est érigée en norme constitutionnelle, faisant partie des textes de référence qui constituent le bloc de constitutionnalité. Dans le préambule des différentes constitutions, les États affichent leurs attachements aux droits

fondamentaux que la CADHP consacre. À l'instar de ceux contenus dans le protocole de Maputo et la CADBE, ces droits sont, dans certains cas, reconnus expressément aux femmes et, dans d'autres, renforcés au fil des années. C'est le cas des règles de valeur constitutionnelle relatives à l'interdiction des discriminations basées sur le sexe et des normes interdisant les violences basées sur le genre.

Par ailleurs, on remarquera que c'est surtout à travers des organisations à vocation économique que sont intervenues des conventions en matière d'emploi, de main-d'œuvre, de travail et de sécurité sociale et d'autres conventions sur la circulation des personnes et l'établissement des personnes marquant un pas vers un effort d'harmonisation des droits de tous les travailleurs. Ainsi, l'article 59 du traité de la CEDEAO³², révisé, reconnaît le droit de résidence et d'établissement des citoyens de la communauté sur l'ensemble du territoire. Cette disposition touche aussi bien les simples visiteurs que les travailleurs. Elle est renforcée par le protocole sur la libre circulation des personnes, le droit de résidence et d'établissement qui s'établit en trois phases.

Le protocole A/PI/5/79 est la première étape de législation, il prévoit l'abolition des visas et permis au sein de l'espace de la CEDEAO. Le protocole additionnel A/SP/1/7/86, du 1er juillet 1986, renvoie à l'exécution de la deuxième étape, relative au droit de résidence. La troisième renvoie au droit d'établissement, régi par le protocole additionnel A/SP/2/5/90 du 29 mai 1990. Conformément au traité, l'établissement du travailleur domestique dans un État membre ou son retour à son pays d'origine, ainsi que l'exercice de son activité, ne doivent être entravés par des manœuvres discriminatoires ou par des considérations d'aucune sorte.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Concernant les protocoles, leur application peut, toutefois, être problématique à cause de leur souplesse. Le protocole d'accord ne devient effectif qu'au bout d'une quinzaine d'années. Cette disposition laisse aux États la possibilité de l'appliquer selon leur rythme et leurs contraintes nationales.

La coopération entre les États membres de la CEDEAO se manifeste également à travers le projet d'harmonisation des législations nationales sur le travail. L'effectivité de cette harmonisation sera salutaire, pour différentes raisons. Elle permet de prévenir les discriminations, en améliorant les conditions d'établissement et de travail des migrants qui se verront appliquer les mêmes règles que les travailleurs nationaux³³.

En leur octroyant les mêmes droits et en les soumettant aux mêmes obligations, les travailleurs domestiques de toute la région pourront s'organiser assez facilement pour défendre leurs intérêts collectifs. L'exercice de la liberté syndicale des travailleurs, telle que consacrée au niveau de chaque État, sera, ainsi, de vigueur sur l'intégralité de l'espace sous régional.

Toutefois, le processus d'harmonisation des législations du travail n'est actuellement arrêté qu'au stade de projet de directives. Ce projet, élaboré depuis 2017, tarde à se concrétiser à travers une adoption par tous les États membres de la CEDEAO.

La politique d'harmonisation des législations nationales concerne aussi les régimes de sécurité sociale des États membres, comme le vise l'article 61 du traité de la CEDEAO. Cette disposition a été complétée par l'adoption de l'acte additionnel (A/SA.5/07/13) relatif à la convention générale de la sécurité sociale des États membres. Son champ d'application matériel est large, touchant pas moins de neuf domaines de prestations sociales (les prestations familiales, de maternité, d'invalidité, de vieillesse, de survivants, d'accidents du travail et de maladie professionnelle, de chômage, les soins médicaux et les prestations de maladie).

Cependant, il est moins facile de mettre en œuvre ces prestations dans le cadre du secteur du travail informel. Le manque d'organisation, de contrôle et d'informations sur les droits et obligations des uns et des autres, ne favorise pas la jouissance de ces droits. Les États devront s'assurer que ces prestations soient incluses dans les contrats de travail entre employeurs et travailleurs domestiques.

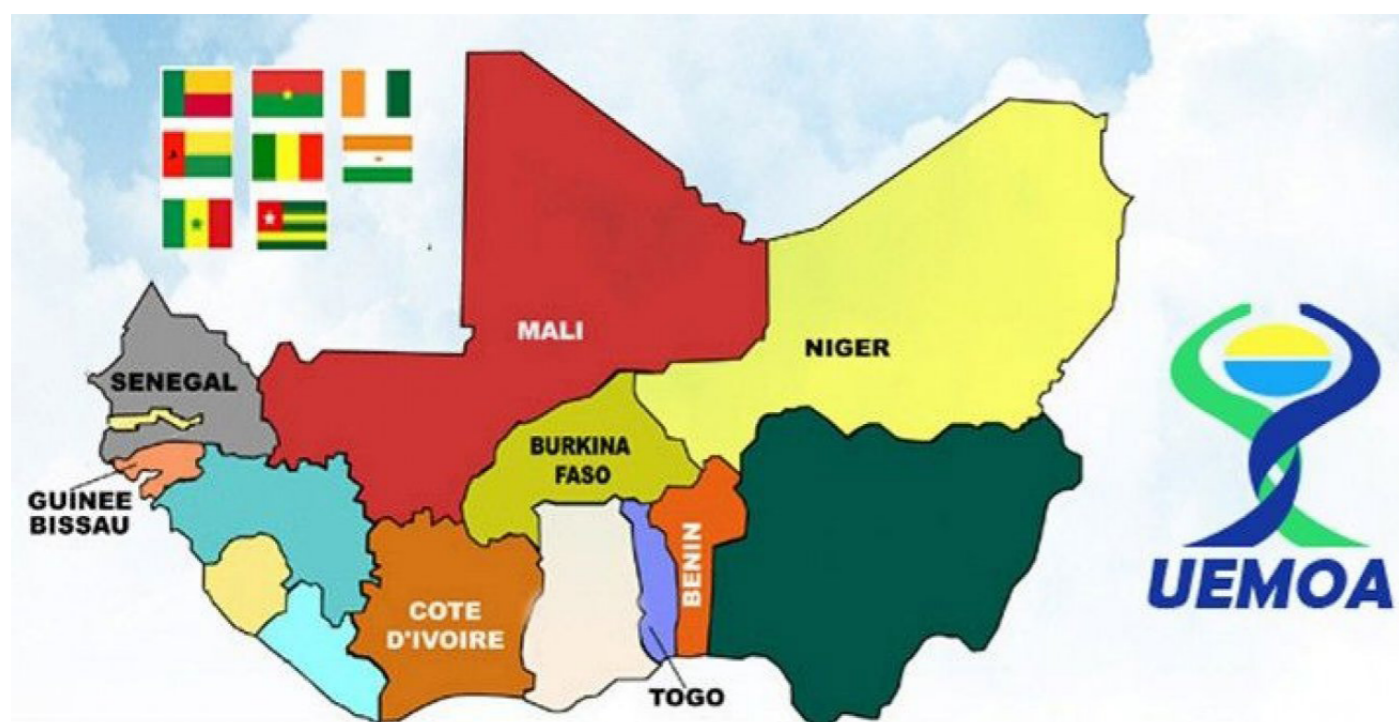


S'agissant de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), elle ne fait référence aux travailleurs qu'une seule fois dans son traité. Il s'agit de son article 91 qui assure aux travailleurs migrants et à leurs ayants droits "la continuité de la jouissance des prestations susceptibles de leur être assurées au titre des périodes d'emploi successives sur le territoire de tous les États membres". L'application de cette disposition favorise des similarités entre les États dans le traitement des travailleurs en général et des domestiques en particulier. Toutefois, ces droits peuvent être limités par des restrictions que l'État d'accueil peut prendre en vertu de l'article 94 du traité. Ces restrictions sont admises lorsqu'elles sont justifiées « pour des raisons d'ordre public, de sécurité publique, de santé publique

ou pour d'autres raisons d'intérêt général." Le traité de l'Union, à travers son article 60, envisage une harmonisation des législations nationales dans certains domaines jugés prioritaires. En vertu de cette disposition, des règlements et directives sont pris pour harmoniser les règles sur la pêche et l'aquaculture, la taxe sur la valeur ajoutée, les droits d'accises, l'homologation, la commercialisation et le contrôle des pesticides. Il est à constater l'absence de textes, au sein de l'UEMOA, régissant l'harmonisation des législations du travail. Comparé à l'UA et à la CEDEAO, le mécanisme de l'UEMOA est moins complet dans la législation de certains aspects du travail, en général et celui domestique, en particulier.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Néanmoins, les dispositions sur la libre circulation des personnels ressemblent à celles du traité de la CEDEAO et de ses protocoles additionnels. Cette libre circulation des personnes implique l'interdiction de toute discrimination entre les ressortissants, le déplacement, le séjour, et la résidence continue au sein d'un État membre.³⁴ Des directives et règlements sont aussi prévus pour l'application effective de ces droits à des catégories spécifiques. Cependant, parmi les textes édictés en ce sens, seuls les pharmaciens, chirurgiens-dentistes, médecins, docteurs vétérinaires, entre autres, sont concernés. La libre circulation des travailleurs domestiques ne peut être envisagée ici que dans le cadre du traité, notamment en son article 91.



Quant à l'UEMOA, les articles 91 à 100 consacrent la libre circulation des personnes, des services et des capitaux. La libre circulation de résidence implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité quant à la recherche et à l'exercice d'un emploi, à l'exception des emplois dans la fonction publique. A cet égard, le Conseil des ministres peut arrêter, par voie de règlement ou de directive, des dispositions utiles pour faciliter l'usage effectif de ces droits ou permettant d'assurer aux travailleurs migrants et à leurs ayants droit la continuité de la jouissance des prestations susceptibles de leur être assurées sur le territoire de tous les États membres.³⁵ En outre, l'acte additionnel n° 02/2009/CCEG/UEMOA crée et organise le conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA et lui donne comme mission d'assurer "la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union". Toutefois, même si le conseil vise l'implication effective des organisations représentatives des travailleurs, entre autres, l'objectif semble plus orienté vers la réussite du processus d'intégration de l'UEMOA que la protection effective des droits des travailleurs.

Tableau 4 : Niveau de ratification des normes régionales

NIVEAU DE RATIFICATION DES NORMES RÉGIONALES	MALI	GUINÉE	SÉNÉGAL	CÔTE D'IVOIRE	BURKINA FASO
LA CHARTE AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES	21/12/1981	16/02/1982	13/08/1982	06/01/1992	06/07/1984
CHARTRE AFRICAINE DES DROITS ET DU BIEN ÊTRE DE L'ENFANT	03/06/1998	27/05/1999	29/09/1998	01/03/2004	08/06/1992
CONVENTION DE L'OUA SUR LES RÉFUGIÉS EN AFRIQUE	10/10/1981	18/10/1972	01/04/1971	26/02/1998	19/03/1974
PROTOCOLE DE MAPUTO	13/01/2005	16/04/2012	27/12/2004	05/10/2011	09/06/2006
PROTOCOLE PORTANT CRÉATION DE LA COUR AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME	10/05/2000	Pas ratifié	29/09/1998	07/01/2003	31/12/1998
CONVENTION DE KAMPALA	07/11/2012	Pas encore	Pas encore	20/12/2013	05/07/2012
NIVEAU DE RATIFICATION DES NORMES SOUS RÉGIONALES					
TRAITE DE LA CEDEAO, révisé	21/12/1981	16/02/1982	13/08/1982	06/01/1992	06/07/1984
TRAITÉ DE L'UEMOA, modifié	03/06/1998	27/05/1999	29/09/1998	01/03/2004	08/06/1992

Source, CRADESC 2022

ENCADREMENT JURIDIQUE

LA DIVERSIFICATION DES POLITIQUES DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES AU NIVEAU AFRICAIN

Il est important de souligner qu'il n'existe pas une politique régionale ou sous régionale de protection qui concerne spécifiquement les travailleurs domestiques en Afrique en général et en particulier en Afrique de l'Ouest. Pour autant, ces derniers sont tantôt mentionnés expressément comme étant parmi les cibles visées, identifiables au sein d'une catégorie sociale que les politiques régionales et sous régionales entendent protéger. Généralement, ces politiques définissent des stratégies et actions pour une amélioration des conditions de vie et de travail des femmes et des enfants, luttent contre les violences basées sur le genre (VBG) et élaborent des mécanismes de promotion sociale pour éradiquer la précarité à laquelle sont exposées ces personnes. La mise en œuvre de ces politiques appelle aussi bien une collaboration entre États dans des sujets tels que la migration, qu'une application singulière à travers des politiques nationales.

Placée sous le thème : “ **Améliorer le bien-être et le niveau de vie en Afrique**”, la quatrième session ordinaire du Comité technique, spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi de l'UA, qui s'est tenu à Addis Abeba du 4 au 8 avril 2022, a été l'occasion pour la mise en place des lignes directrices sur l'élaboration d'accords bilatéraux de travail (ABT)³⁶. Ce texte sert de modèle

dans le cadre de l'élaboration d'accords bilatéraux de travail entre États africains. Parmi les catégories visées dans ce texte, les travailleurs domestiques occupent une place particulière. Selon le comité, ces ac-

cords bilatéraux de travail doivent prévoir des droits et des obligations juridiquement contraignants et décrire en détail les responsabilités spécifiques de chacune des parties et les mesures qu'elles doivent prendre. Ils doivent être complémentaires à une série de mesures dont l'extension du droit du travail à tous les travailleurs migrants, y compris les travailleurs domestiques.

Conscient de la vulnérabilité de certains travailleurs, le comité invite les États à privilégier des accords avec des titres spécifiques, permettant de couvrir des catégories spécifiques telles que les travailleurs domestiques. Au cas où l'accord ne concerne pas une catégorie de travailleurs bien déterminée, il est possible de joindre, en annexe, un contrat type de travail (CTT) qui formalise la relation d'emploi entre le travailleur et l'employeur, fournit des précisions sur le travail attendu et fixe les conditions d'emploi applicables.

Ainsi, des CTT peuvent être spécifiquement applicables aux travailleuses domestiques, abordant de manière appropriée les questions suivantes : égalité de traitement, protection salariale, périodes de repos, jours de congé, heures de travail, vie privée, droit à la communication, mécanismes de plainte, interdiction de la confiscation des passeports, protection de la maternité et absence d'harcèlement et de violence, conformément aux instruments internationaux.

En effet, au terme des dispositions du point **A.17: Emploi et traitement des travailleuses**, les ABT doivent prévoir “des mesures sexospécifiques explicites” et accorder “une attention particulière aux travailleuses migrantes confrontées à des risques particuliers, notamment les travailleuses domestiques migrantes”, conformément aux conventions C189 et C190 de l'OIT, à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la recommandation générale n°26 de son organe de traité sur les travailleuses migrantes, et au Protocole de Maputo. Les problèmes rencontrés par les travailleuses migrantes sont multiples et se situent à tous les niveaux, au recrutement à l'origine, dans les pays de transit et les pays d'accueil³⁷. Ils se résument à la précarité des contrats, l'absence de sécurité sociale et les difficultés d'accès à la justice³⁸. Parmi les mesures prises figure le contrôle des conditions de travail et de vie des travailleuses domestiques. Ce contrôle doit être fait par des inspectrices dans le respect de la vie privée. Pour la protection contre les violences et le harcèlement, les États sont invités à prévoir, dans un délai court et précis si elles n'existent pas déjà, des lignes d'assistance téléphonique multilingues accessibles par tous les travailleurs domestiques. Il est à espérer, compte tenu de la récente mise en place des lignes directrices sur l'élaboration des ABT, que des accords appliquant ce modèle vont être conclus dans le futur, entre États de la sous-région.

En février 2020, les chefs d'États africains ont adopté le Plan d'action décennal (2020-2030) pour l'éradication du travail des enfants, du travail forcé, de la traite des êtres humains et de l'esclavage moderne. La population cible ne constitue pas seulement les enfants, mais aussi les femmes et hommes victimes ou vulnérables aux pires formes d'exploitation. Ce plan ambitionne de mettre fin au travail des enfants d'ici 2025 ainsi qu'au travail forcé, à la traite des êtres

humains et à l'esclavage moderne, d'ici 2030. Partant du constat que l'exploitation du travail forcé prévaut dans de nombreux secteurs de l'économie, en particulier en ce qui concerne les travaux domestiques et l'agriculture, les États sont invités à renforcer les institutions chargées de l'application de la loi, à “traiter efficacement les questions relatives à l'Agenda 2063 - cible 8.7 des ODD aux niveaux national et décentralisé, ainsi que dans l'économie informelle et rurale, y compris dans des lieux de travail difficiles à atteindre tels que les domiciles privés”³⁹

Ces activités “doivent comprendre la création de mécanismes de suivi de la protection des travailleurs de l'économie informelle, en particulier celles des travailleurs domestiques”⁴⁰. Suivant ce plan d'action, l'UA, les commissions économiques régionales et les États membres, doivent nouer des partenariats avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les entreprises, les OSC concernées et d'autres parties prenantes pour “élaborer et mettre en œuvre un programme de travail visant à promouvoir des conditions de travail décentes au sein du secteur de l'économie informelle, notamment les travaux domestiques”. Des actions concrètes sont préconisées, telle que l'application de la législation sur l'âge minimum aux travaux domestiques. La CEDEAO, quant à elle, a mis en place 7 modules de formation sur la protection sociale des travailleurs migrants. Ces modules résultent de l'élaboration de la boîte à outils de formation de la Convention générale de la CEDEAO sur la sécurité sociale dont l'objectif principal est de renforcer les connaissances et les capacités institutionnelles pour une mise en œuvre efficace de la Convention. Entre autres modules, ceux relatifs aux États, enjeux, défis et réponses politiques mettent l'accent sur les principales questions et difficultés liées à la mise en œuvre des programmes

ENCADREMENT JURIDIQUE

de protection sociale et à l'extension de la couverture à divers segments de la population. L'accent est mis en particulier sur l'économie informelle, le travail domestique et les travailleurs migrants. L'ensemble de ces modules prennent en compte la spécificité des travailleurs migrants et de leurs familles dans l'analyse des dispositifs de protection sociale et des politiques mis en place.

D'autres actions, comme l'élaboration d'une version dite "ultra populaire" de la convention sur la sécurité sociale et destinée exclusivement aux migrants exerçant le métier du travail domestique, participent à cet effort d'offre de formation⁴¹.

Toutefois, la mise en œuvre de ces politiques de formation peut se heurter à des difficultés d'appropriation par les États et décideurs qui, pour des questions de contrôle de leurs ressources humaines, évitent toute incitation à la migration. Pour les travailleurs migrants, notamment domestiques, l'accès à ces formations peut être difficile du fait de leur éloignement géographique, des barrières sociales ou linguistiques.

La CEDEAO est également impliquée dans la protection de l'enfant contre les pires formes de travail, notamment domestique. Depuis 2012, les membres du Parlement de la CEDEAO, avec l'appui déterminant de l'Union interparlementaire (UIP) et de l'Organisation internationale du travail (OIT), sont engagés à lutter contre la traite et le travail des enfants dans le cadre de la promotion de l'intérêt supérieur de l'enfant tel que prescrit par la Convention relative aux droits de l'enfant. Font parties des actions menées: l'exécution du projet de promotion de l'éducation des filles; la mise en place d'un programme de

protection et de promotion du travail domestique; l'installation d'une ligne téléphonique "Allo 1011" devant permettre aux citoyens de dénoncer toutes les formes de violation des droits de l'enfant, notamment la traite et le travail des enfants⁴².

Dans la même mouvance des institutions régionales et sous régionales, les États ont mis en place des politiques de protection des femmes en général, impliquant la problématique du respect des DESC des travailleuses domestiques, en particulier.

Entre 2016 et 2020, est mise en œuvre, en Guinée, la première phase du Plan national de développement économique et social (PNDES). Dans son volet "développement inclusif du capital humain", le PNDES devrait permettre la création et la réhabilitation des centres d'autonomisation et de promotion des femmes, à travers le projet-programme dédié (CAPF). Ce projet consiste à créer un cadre de travail propice et opérationnel, en vue de promouvoir des activités socio-économiques pour les femmes à travers la construction, la réhabilitation et l'équipement des CAPF. Il visait également la formation des femmes qui n'ont pas eu la chance d'aller à l'école ou qui, pour une raison ou une autre, ont abandonné les études. En ce sens, les résultats de cette première phase ont démontré une amélioration du taux d'alphabétisation qui est passé de 34,0% en 2012 à 38,9% en 2019 et du taux net de scolarité au primaire, qui a atteint 66,3% en 2019 contre 57,8% en 2012⁴³. Les travaux d'élaboration de la phase 2 (2021-2025), lancés fin mars 2021, devront continuer à poursuivre les programmes entamés pour la protection des droits, la sécurité et l'autonomisation des femmes.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Au Burkina Faso, un plan du même nom a été lancé dont la phase I a couvert la période 2016-2020. L'un des objectifs stratégiques de son axe 2 (développer le capital humain) était de promouvoir l'emploi décent et la protection sociale pour tous, particulièrement pour les jeunes et les femmes. Dans le document de présentation du PNDES/Burkina Faso, étaient attendus comme résultats, une garantie de l'emploi décent et de la protection sociale à tous, une réduction des inégalités sociales et de genre et la promotion de la femme comme acteur dynamique du développement.

Plusieurs avancées ont été notées: création de la Caisse nationale d'assurance maladie universelle (CNAMU) qui a enrôlé 29 350 personnes en 2020; création des mutuelles d'assurance qui portent assistance à plus de 117 000 personnes, amélioration du cadre juridique de la protection de l'enfant et l'augmentation du nombre d'enfants vulnérables pris en charge. Cependant, des insuffisances ont été constatées: faible proportion des 15 ans et plus bénéficiaires d'une formation professionnelle (14,1% en 2020); insuffisances du cadre institutionnel, législatif, réglementaire et opérationnel de promotion du travail décent; faible niveau d'employabilité et de la culture entrepreneuriale des jeunes et des femmes...

Ainsi, des défis sont à surmonter. Pour les relever, la deuxième phase (PNDES-II) est résolument inscrite dans la poursuite de la transformation des structures économiques, démographiques et sociales. Au nombre des résultats attendus, figurent en bonne place la promotion de l'éducation permanente des jeunes; l'extension de la couverture de la protection sociale; l'opérationnalisation de l'assurance ma-

ladie universelle et la construction du registre des personnes vulnérables; l'amélioration du cadre juridique, institutionnel de promotion du travail décent et l'application des normes en matière de travail décent permettant la réduction des inégalités et l'impulsion d'une amélioration durable du bien-être des populations, particulièrement celles vivant en milieu rural.

En Côte d'Ivoire, il existe une politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre en cours depuis 2009. L'objectif général de cette politique est de donner les grandes orientations du gouvernement en matière de Genre, en créant un environnement national favorable à la prise en compte du genre dans tous les secteurs de la vie publique et privée⁴⁴. Parmi les politiques spécifiques, cette politique vise à disposer d'un environnement socioculturel favorable à l'élimination de toutes formes de violence et de discrimination à l'égard des populations vulnérables et marginalisées, d'assurer une éducation de base pour tous, d'améliorer le taux d'alphabétisation des adultes et plus spécifiquement chez les femmes et les jeunes filles.

Depuis plusieurs années, la Côte d'Ivoire met en œuvre une politique nationale de protection de l'enfant. Celle-ci établit une stratégie nationale de lutte contre la maltraitance des enfants et les pires formes de travail des enfants et les protège contre toutes les vulnérabilités auxquelles ils sont exposés.

Grâce à cette politique, une ligne téléphonique 116, "Allô, enfants en détresse", a été mise en place, afin de recueillir les appels visant à dénoncer des actes de violation des droits de l'enfant.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Ce numéro vert collecte et oriente les victimes vers des structures de prise en charge. Malgré ces efforts, la situation des droits de l'enfant reste précaire et nécessite une meilleure implication des autorités.

Au Mali, la politique nationale genre, actuellement mise en œuvre, entend corriger les inégalités et les discriminations existantes entre les sexes dont les femmes et les filles sont encore affectées en raison de l'héritage du passé et ce, à travers

programme incitatif, pour accroître l'accès des femmes et des jeunes filles aux emplois du secteur privé et assurer l'équité en matière de rémunération.

Au Sénégal, la question du genre et des droits des femmes et filles est au cœur des politiques publiques. Le Plan Sénégal Émergent (PSE) énonce, en son Axe 3 : **Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité, que "l'intégration du genre dans les politiques publiques**



des actions et mesures spécifiques. Parmi les actes d'interventions de cette politique, figurent la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles, lesquelles vont à l'encontre du respect des droits égaux fondamentaux et l'amélioration de l'accès égal à l'éducation et à la formation. Cette politique vise, entre autres, à développer des services d'orientation et d'écoute et des mesures de prise en charge médico-sociale

pour les femmes et les filles victimes de violences et/ou de harcèlement. Elle intègre également la mise en place d'un

est adoptée comme stratégie pour lutter contre toute forme d'inégalité et assurer à tous une participation équitable au processus de développement. La prise en compte des questions de genre représente, de ce fait, un enjeu transversal pour l'ensemble des programmes de développement national". Dans cet ordre d'idée, la phase 2 de la Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre (2016-2026) est en train d'être mise en œuvre.

La SNEEG vise à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes de manière à garantir aux femmes une protection et application de leurs droits, en assurant leur pleine participation aux instances de décision et l'accès équitable aux ressources et bénéfiques du développement. Elle est axée, entre autres, sur l'autonomisation économique des femmes fondés sur l'équité entre les sexes ainsi que sur l'instauration d'un environnement juridique et socioculturel favorable à la protection de l'intégrité morale et physique des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En parallèle à la SNEEG, le Sénégal a adopté, en 2015, un plan d'action national spéci-

basées sur le genre, à la promotion des droits humains et de l'égalité des sexes⁴⁵ .

Toutefois, concernant la réalisation des plans d'action tant nationaux qu'au niveau sous régional, il est à noter que les objectifs ne sont pas toujours atteints. Par exemple, le plan d'action régional (PAR) de la CEDEAO pour l'élimination du travail des enfants, en particulier des pires formes, avait été élaboré en 2012 et devait expirer en 2015. Au terme de cette échéance, l'évaluation a montré que l'objectif d'éliminer les pires formes de travail des enfants en Afrique de l'Ouest, au plus tard en 2015, tout en travaillant à son éradication complète à long terme était loin d'être atteint.

fiquement axé sur les violences basées sur le genre. Les résultats des études, enquêtes et collectes de données, ayant conduit à son élaboration, avaient démontré, entre autres problèmes, que le milieu domestique est un cadre de production des violences basées sur le genre. Selon ces résultats, les travailleuses domestiques, en situation précaire, subissent des abus sexuels qui ont pour conséquences : des grossesses non désirées, le divorce d'avec leurs conjoints laissés au village, des avortements... Pour apporter une solution à ces problèmes, le plan s'est fixé un objectif général qui est de **"contribuer à l'élimination des violences**

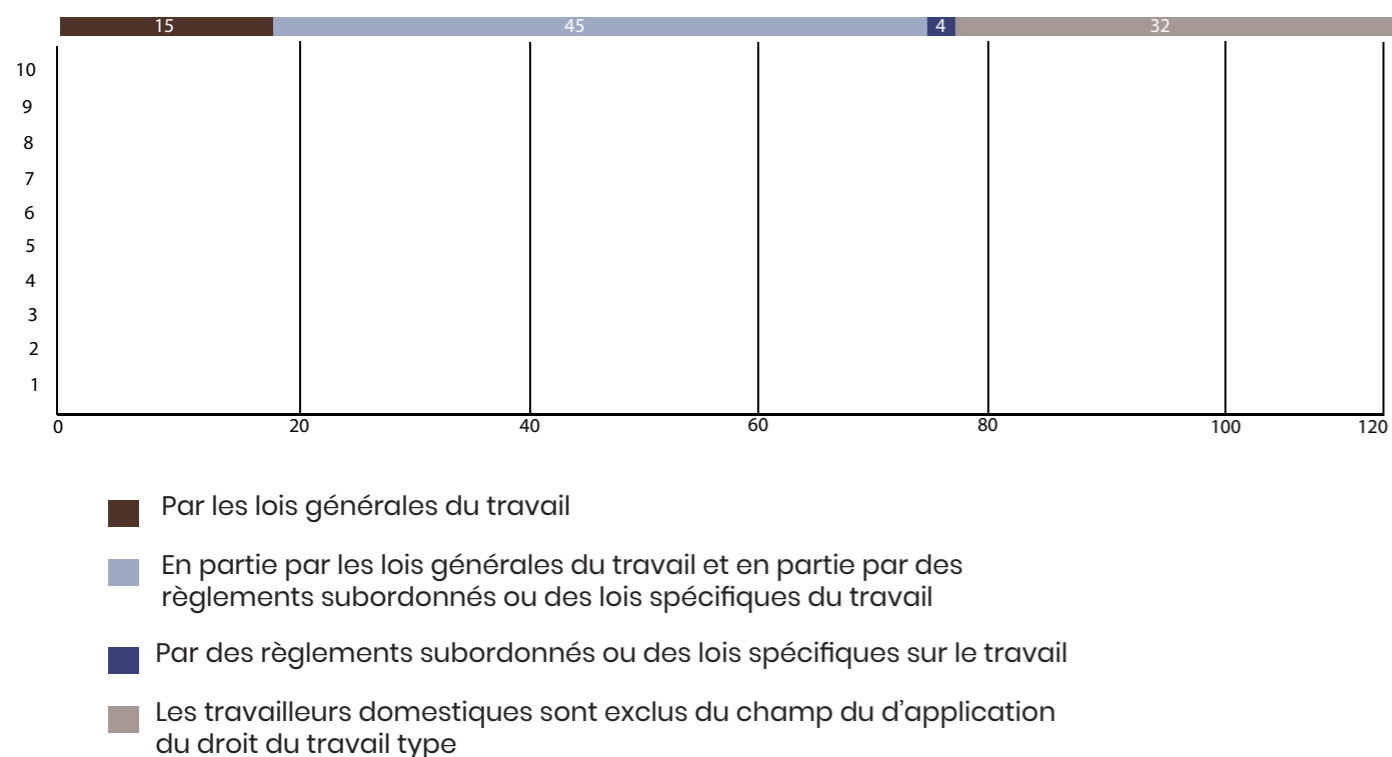
Selon le responsable du bureau national de l'OIT pour le Nigeria, le Ghana, le Liberia et la Sierra Leone, et du bureau de liaison pour la CEDEAO, M. David Dorkenoo, l'Afrique a même connu une augmentation du travail des enfants, malgré la diminution du fléau dans d'autres régions du monde⁴⁶. Il est vrai donc que des changements d'approche sont nécessaires pour espérer réussir le pari de mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes d'ici 2025. Néanmoins, les nouvelles interventions de la CEDEAO peuvent contribuer à mettre fin au travail des enfants dans la région.

ENCADREMENT JURIDIQUE

LA PROTECTION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

En Afrique, 63,3% des travailleurs domestiques bénéficient aujourd'hui d'une forme de reconnaissance juridique, la grande majorité (45%) étant reconnue en partie par les lois générales sur le travail et, en partie, par des lois spécifiques sur le travail ou des règlements subordonnés⁴⁷. Plusieurs pays ont intégré dans leur dispositif constitutionnel des normes de protection des droits des travailleurs en général et/ou ont adopté des lois et des actes réglementaires sur le travail domestique.

Tableau 5 : Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail en Afrique en 2020



Source, CRADESC 2022

Tableau 6 : Les textes encadrant l'exercice du travail domestique au Burkina Faso, Mali, Sénégal, Côte d'Ivoire et en Guinée.

Pays	PROTECTION SPÉCIFIQUE		PROTECTION GÉNÉRALE
	NATIONALE	INTERNATIONALE	NATIONALE
Burkina Faso	Décret N° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison		Loi N° 028 -2008 portant code du travail
Guinée	NÉANT	C189 & R. 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques de 2011	Loi N°L/2014/072/CNT Du 10 Janvier 2014 portant Code du Travail.
Mali	Décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application des dispositions du Code du travail		Loi N° 92 - 020 portant Code du travail et Décret d'application n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996
Côte d'Ivoire	NÉANT		Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail
Sénégal	Arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T. du 23 Janvier 1968, modifié et complété par l'arrêté ministériel n°3006 du 20 Mars 1972		Loi N° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail

ENCADREMENT JURIDIQUE

En réalité, dans les pays d'Afrique de l'Ouest francophone, l'étude des textes encadrant l'exercice du travail domestique permet de déceler plusieurs niveaux de protection des travailleurs et travailleuses domestiques.

Du point de vue constitutionnel, on il y a lieu de rappeler l'importance accordée par les constituants africains de la fin des années 80 à la protection des droits fondamentaux en intégrant dans leurs préambules et corpus constitutionnels les instruments internationaux de protection de ces droits. A ce titre, le préambule de la Constitution sénégalaise affirme son adhésion à la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et aux instruments internationaux adoptés par l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation de l'Unité Africaine, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948⁴⁸, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979, la Convention relative aux Droits de l'Enfant du 20 novembre 1989 et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 27 juin 1981. Toutes reconnaissent la valeur constitutionnelle des textes contenus dans le préambule. Les constituant sénégalais et burkinabé font des déclarations contenues dans le préambule des éléments intégrants de la Constitution, c'est-à-dire ont une même valeur juridique que le texte constitutionnel. A côté de ces normes de valeur constitutionnelle, il y a des normes de nature constitutionnelle qui protègent les travailleuses domestiques. Les constitutions sénégalaise, malienne, burkinabé, ivoirienne et guinéenne protègent les travailleuses domestiques en consacrant expressément des droits. Ces normes sont relatives au droit syndical⁴⁹ et au droit de grève, au droit

à la dignité, à l'interdiction de l'esclavage et de travail forcé⁵⁰, à l'interdiction de traitements cruels, dégradants, inhumains et humiliants, le droit au repos⁵¹, l'interdiction des discriminations etc. Ces dispositions constitutionnelles s'appliquent à tout type de travail et doivent être complétées par des normes législatives et réglementaires.

Du point de vue législatif, il faut rechercher les normes de protection des travailleuses domestiques dans le code du travail, dans d'autres lois connexes et à travers la ratification de la convention C189. Sur ce dernier point, il faut dire que les constituants africains donnent aux conventions ratifiées une autorité supérieure aux lois internes. C'est le cas de l'article 98 de la Constitution sénégalaise qui dispose que **« les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie »**.

A cet égard, une première analyse montre qu'en Afrique de l'Ouest francophone, seule la Guinée a ratifié la norme internationale relative au travail domestique, en l'occurrence la Convention 189 de l'OIT.

Le Burkina Faso a déjà adopté cette convention, mais n'a, jusqu'ici, bouclé la procédure de ratification. Entamée depuis 2017 avec la soumission du dossier à une commission tripartite et composée du Gouvernement, des employeurs et des travailleurs, ladite procédure devrait examiner le dossier avant de le transférer à l'Assemblée nationale pour la ratification de la convention. Toutefois, selon la commission, cet examen doit s'appuyer sur une étude approfondie du travail domestique, permettant d'en cerner tous les contours. Le blocage réside ainsi dans l'absence d'une telle étude, dont la nécessité se justifie par le fait qu'elle conditionne la poursuite de la procédure de ratification.

Relativement aux lois connexes, on note l'existence de plusieurs normes qui peuvent participer à la protection des travailleuses domestiques. Au Sénégal, on peut citer la loi n°2020-05-du 10 janvier 2020, portant criminalisation des actes de viol et de pédophilie. Cette loi est importante pour la protection des travailleuses domestiques, mineures comme majeures, dans la mesure où l'espace domestique est le principal lieu de production des violences de toute forme. Ainsi, plus de la moitié y est produite. Les violences sexuelles (70 %), psychologiques (60 %), physiques (58,8 %) restent des formes très répandues dans cet espace privé⁵². Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, l'Arrêté n° 00936, du 27 janvier 2016, du ministre de la Justice, a mis en place un comité de révision des textes législatifs et réglementaires discriminatoires à l'égard des femmes.

Au Burkina Faso, les violences basées sur le genre, point essentiel du protocole de Maputo, ont fait l'objet d'une nouvelle incrimination. En effet, est adoptée en 2015

la loi n° 061-2015/CNT portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles. Ce texte contient des dispositions qui définissent les différents types de violences faites aux femmes et aux filles et organisent leur répression ainsi que la prise en charge des victimes. Il s'applique à toutes les formes de violences (violences physiques, morales, psychologiques, sexuelles, économiques, patrimoniales et culturelles...).

La loi prévoit également l'élaboration de procédures spéciales, de la création de structures spécifiques et de la spécialisation de juges pour prendre, au besoin, des mesures urgentes de protection, tant en matière pénale que civile. Ce texte est venu à son heure, dans un pays où les VBG sont en constante augmentation, plus d'une femme sur trois (37 %) étant victime de violence domestique au cours de sa vie, contre un homme sur cinq (16 %)⁵³.

Au Mali, l'élaboration d'un projet de loi de lutte contre les VBG avait suscité un espoir quant à la prise en compte effective des droits des femmes et des enfants. Cependant, la procédure d'adoption n'a pas abouti car elle se heurte à des résistances, renvoyant à des considérations sociales et culturelles. Il est important de souligner que le Mali est le premier État à être condamné par la Cour africaine des droits de l'Homme et des peuples, pour avoir violé le protocole de Maputo⁵⁴. La juridiction africaine avait considéré que les dispositions du code sur l'âge d'admission au mariage des enfants sont discriminatoires envers les femmes. Ces manquements constituent une violation de l'article 2 du protocole de Maputo qui vise à mettre un terme aux pratiques traditionnelles néfastes.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Toutefois, il faut dire que le code du travail reste l'instrument juridique de référence de réglementation des travailleuses domestiques dans la plupart de ces pays. Ces codes datent des années 1952⁵⁵. Après les indépendances, chaque Etat s'est doté d'un code du travail national dont le contenu reprend essentiellement le code colonial⁵⁶. Considérés comme peu protecteurs, ils ont connu des efforts de bonification par la réception des principes fondamentaux du travail dans un contexte de fragilisation des conditions économiques qui caractérisaient l'Afrique à la fin des années 80.⁵⁷

Cette option de réglementation par le code du travail peut s'avérer insuffisante, étant donné que la plupart des législations de travail de ces États ne prennent pas en compte les spécificités du travail domestique. Pour pallier cette insuffisance, des réglementations sur certains aspects du travail domestique sont prises par certains pays. Le Sénégal et le Burkina Faso présentent des options de protection similaires.

D'abord, il est important de préciser que ces deux pays partagent la même définition du travailleur. Si l'on se réfère aux deux codes du travail, est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, "toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée"⁵⁸. Cette définition pose ainsi trois conditions pour acquérir la qualité de travailleur en vue d'entrer dans le champ d'application du code du travail : la prestation de travail (activité professionnelle), le salaire (rémunération) et le lien de subordination (l'autorité). Ainsi définie, il est permis d'en déduire

que la notion de travailleur prévue par les législations sociales englobe celle de travailleur domestique. Cependant l'intervention des textes réglementaires a le mérite d'apporter des définitions spécifiques.

Pour illustration, par arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T. du 23 Janvier 1968, modifié et complété par l'arrêté ministériel n°3006 du 20 Mars 1972, l'autorité administrative sénégalaise s'est intéressée aux travailleurs domestiques et gens de maison en déterminant leurs conditions générales d'emploi. Il faut rappeler, en effet, que le code du travail sénégalais a prévu l'établissement de conventions collectives qui peuvent mentionner des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur (article L 80, alinéa 2).

L'absence d'une convention collective pour les travailleurs domestiques a pour conséquence de faire prévaloir le règlement qui encadre leurs activités pris en application du code du travail. Ainsi, l'article L.90 de cette législation dispose qu'un **"arrêté du Ministre chargé du Travail peut, à défaut ou en attendant l'établissement d'une convention collective, dans les conditions définies au présent chapitre, réglementer les conditions du travail pour une profession déterminée"**.

L'arrêté définit, dès son article 1er, le travailleur domestique ou gens de maison comme **"tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison"**.

L'autorité administrative burkinabè, a choisi, lui, une source supérieure à l'arrêté à travers l'édition du décret n° 2010-807/PRES/PM/MTSS, du 31 décembre 2010, fixant les conditions de travail des gens de maison. Elle était moins liée dans le choix de l'acte réglementaire que l'autorité administrative sénégalaise qui a été invitée par le législateur à prendre l'option de l'arrêté. L'article 123 du code du travail burkinabè dispose, en effet, qu'un **acte réglementaire du ministre chargé du travail peut, à défaut ou dans l'attente de l'établissement d'une convention collective de travail, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée, après avis de la commission consultative du travail"**.

Les travaux de cette commission ont abouti, en 2007, à des accords entre les employeurs et les travailleurs, pour modifier certaines dispositions de l'ancien décret qui fixait les conditions de travail des gens de maison⁵⁹. Par exemple, sur la base de cet accord, l'article 11 du règlement devrait déterminer les modalités de calcul de l'indemnité de déplacement allouée aux travailleurs, et devant être revue à la hausse. L'autorité administrative a adopté cette disposition dans le décret de 2010 qui a abrogé celui de 1977. Il faut préciser, toutefois, que cette dernière n'est pas obligatoirement liée par l'avis de la commission consultative qui ne produit pas le même effet qu'un avis conforme.

Pour cause, certaines propositions, favorables aux gens de maison, n'ont pas été prises en compte dans ce nouveau décret. À titre illustratif, dans l'article 14-1, l'obligation d'avoir au moins six mois d'ancienneté avec l'employeur demeure toujours une condition pour pouvoir bénéficier des permissions exceptionnelles d'absence. Or, les parties s'étaient accordées pour supprimer cette disposition. Aussi, la durée de l'absence n'est pas étendue

et reste fixée à 10 jours par année, au lieu de la limite convenue qui était de 15 jours.

Dans le décret d'application, les gens de maison ou employés de maison sont définis à l'article 2 comme **"les travailleurs attachés au service du ménage ou occupés aux travaux de la maison par un ou plusieurs employeurs ne poursuivant pas au moyen de ces travaux des fins lucratives"**.

L'arrêté sénégalais et le décret burkinabé encadrent uniquement les conditions de travail et d'emploi des travailleuses domestiques. Les dispositions sont relatives aux salaires et indemnités, aux horaires de travail, aux congés et repos, aux catégories professionnelles, aux sanctions, etc. Les autres aspects, qui intéressent les droits des travailleuses domestiques, sont généralement régis par des textes à portée générale. Ce faisant, dans ces deux pays, des textes supplémentaires ont été adoptés, portant sur la liberté syndicale, l'élimination du travail forcé, la protection de l'enfant en conflit avec la loi ou en danger, la détermination de la liste de travaux dangereux interdits aux enfants.

La Guinée, bien qu'ayant ratifié la C189, ne prévoit pas de textes spécifiques aux travailleurs domestiques. Ils sont régis par la législation du travail instituée par la Loi n°L/2014/072/CNT du 10 Janvier 2014 portant code du travail. En effet, le législateur a pris le soin de mentionner expressément que les travailleurs domestiques entrent dans le champ d'application du code du travail. Cette prise en compte du travail domestique dans la législation générale s'est faite même avant la ratification de la C189. Cette option témoigne de la compréhension par le législateur des enjeux du milieu du travail domestique.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Il faut rappeler que dans le code du travail, les dispositions qui définissent le travailleur sont pratiquement les mêmes que celles des législations sénégalaise et burkinabé.

Des décrets et arrêtés d'application sont prévus par le code du travail, réglementant certains droits et obligations applicables à tous les travailleurs (congés, salaire minimum, nature des travaux interdits...). Cependant, il n'existe pas de dispositions du code du travail qui prévoient une réglementation spécifique pour une catégorie de travailleurs déterminés. L'absence d'une telle disposition conforte l'idée que les règlements pris en application des dispositions générales du code du travail devront, sauf disposition contraire, encadrer le secteur du travail domestique.

L'absence d'une réglementation spécifique aux travailleurs domestiques pouvait être comblée par la conclusion d'une convention collective, devant régir les conditions de travail et d'emploi des travailleuses domestiques. Une convention peut même, selon l'article 410.5 du code du travail, "comporter des dispositions plus favorables aux salariés et aux organisations syndicales que celles des lois et règlements en vigueur".

Comme dans les autres États précités, différents autres aspects qui intéressent le travailleur, y compris domestique, sont à chercher dans d'autres textes législatifs ou réglementaires. C'est le cas, par exemple, de la Loi L/2008/011/AN, du 19 août 2008, portant Code de l'enfant, du décret n° 2011-928 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail, de la Loi L /94/006/CTRN, du 14 février 1994, portant code de la sécurité sociale etc.

Tableau 6 : Les textes encadrant l'exercice du travail domestique au Burkina Faso, Mali, Sénégal, Côte d'Ivoire et en Guinée.

PAYS	RATIFICATION	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR
Île Maurice	13 Septembre 2012	Déjà en vigueur douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification (art 21 de la C189)
Afrique du Sud	20 juin 2013	
Guinée	15 Avril 2017	
Madagascar	11 juin 2019	
Namibie	09 déc. 2020	
Sierra Leone	25 août 2021	

Source, CRADESC 2022

Au Mali, le législateur donne le même sens à la notion de travailleur comme ses homologues burkinabè, sénégalais ou maliens. À l'alinéa 2, de l'article L1 de la Loi n° 92-20, du 23 septembre 1992, portant code du travail, le travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, est considéré comme étant la personne "qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur". À la suite de la législation générale du travail, l'autorité administrative malienne s'est intéressée au travail domestique en choisissant une approche différente de celle des autorités burkinabè et sénégalaise qui ont édicté un texte spécifique, ne comportant que des dispositions relatives aux domestiques ou gens de maison.

ENCADREMENT JURIDIQUE

Pour le cas du Mali, les dispositions spécifiques applicables aux travailleurs domestiques sont insérées dans le décret n° 96-178/P-RM, du 13 juin 1996, portant application des dispositions du Code du travail. C'était une des options données à l'autorité administrative, consistant à réglementer les conditions de travail de plusieurs catégories de travailleurs dans un même texte. En effet, en application de l'article L 86 du code du travail, **"un décret peut, à défaut, ou en attendant l'établissement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession ou pour une ou plusieurs branches d'activité"**.

Dans l'article D.86-1 de ce décret, est considéré comme personnel de maison **"tout travailleur employé au domicile privé de l'employeur pour y effectuer tout ou partie de tâches de caractère familial et ménager. Le personnel employé de maison jouit de la liberté d'opinion et du plein exercice du droit syndical conformément aux dispositions du code du travail"**. L'alinéa 2 de cet article confère aux personnels employés de maison la jouissance de la liberté d'opinion et du plein exercice du droit syndical. Les autres dispositions spécifiques au personnel de maison sont relatives, entre autres, aux types et à la forme du contrat, aux catégories professionnelles, aux salaires et primes, aux prestations en nature, aux horaires de travail, aux repos et congés etc.

En Côte d'Ivoire, le travail domestique n'a pas fait l'objet d'une réglementation particulière. Pourtant, l'article 19 du code du travail prévoyait qu'"un arrêté du ministre chargé du Travail après avis de la commission consultative du travail peut, à défaut ou en attendant l'établis-

sement d'une convention collective, réglementer les conditions de travail pour une profession déterminée en s'inspirant des conventions collectives en vigueur"

Néanmoins, l'activité du travail domestique est soumise aux dispositions du code du travail. Le législateur s'inscrit dans la même mouvance que ses homologues de la sous-région en ce qui concerne la définition de la notion de travailleur. À l'article 2 du code du travail, le travailleur est défini, en l'absence de toute considération liée à son sexe, sa race ou sa nationalité, comme une personne **"qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur"**.

Pour la détermination de la qualité de travailleur, l'alinéa 2 du même article ajoute qu'il n'est tenu compte **"ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé"**. En l'absence de dispositions spécifiques et de conventions collectives applicables au secteur du travail domestique, les droits économiques, sociaux et culturels des travailleurs domestiques sont à rechercher dans les autres dispositions générales régissant tous les travailleurs. C'est ainsi que la loi n° 2010-272, du 30 septembre 2010, interdit la traite et des pires formes de travail des enfants. Elle est suivie par l'édiction de deux textes en 2017, l'Arrêté n° 2017-016 MEPS/CAB, du 2 juin 2017, qui détermine la liste des travaux légers autorisés aux enfants dont l'âge est compris entre treize (13) et seize (16) ans et l'Arrêté n° 2017-017 MEPS/CAB, du 2 juin 2017, déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

Il existe également une panoplie de décrets, pris en 1996, qui réglementent le contrat des travailleurs. Par exemple, la durée du préavis de rupture du contrat de travail est régie par le décret n° 96-200 du 7 mars 1996 ; l'indemnité de licenciement par le décret n°96-201 du même jour et le contrat de travail par le décret n° 96-287, du 3 avril 1996.

Il ne faut pas aussi occulter le rôle que peut jouer le juge dans l'édification des normes de protection des travailleuses domestiques qui consti-

tuent le maillon faible du contrat de travail. Cette intervention du juge peut, au fil des conflits, indiquer des éléments de réponse. Malheureusement, dans les Etats sous étude, les litiges nés de la pratique par le salarié de ses droits et libertés fondamentaux sont généralement soumis à la médiation ou à la conciliation. Le rapport de force entre employeur et la travailleuse domestique étant défavorable à cette dernière au regard de précarité de sa situation, ne favorise pas une saisine des juridictions.



ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

Les travailleuses domestiques vivent dans des conditions sociales difficiles. Les causes sont multiples et appellent à en déterminer les éléments essentiels mais aussi les caractéristiques sociodémographiques.

vent lié à la pauvreté. Face à cette situation, le déplacement vers les zones les plus attractives du point de vue économique constitue une place de choix favorable pour ces communautés qui quittent leurs origines pour s'installer dans les capitales.

FACTEURS DÉTERMINANTS DU TRAVAIL DOMESTIQUE

En Afrique de l'Ouest francophone, le travail domestique se déroule dans des situations de précarité manifeste. En dépit des nombreuses violations qu'elles subissent, les femmes/filles continuent de choisir ce métier. Plusieurs facteurs déterminent leur choix.

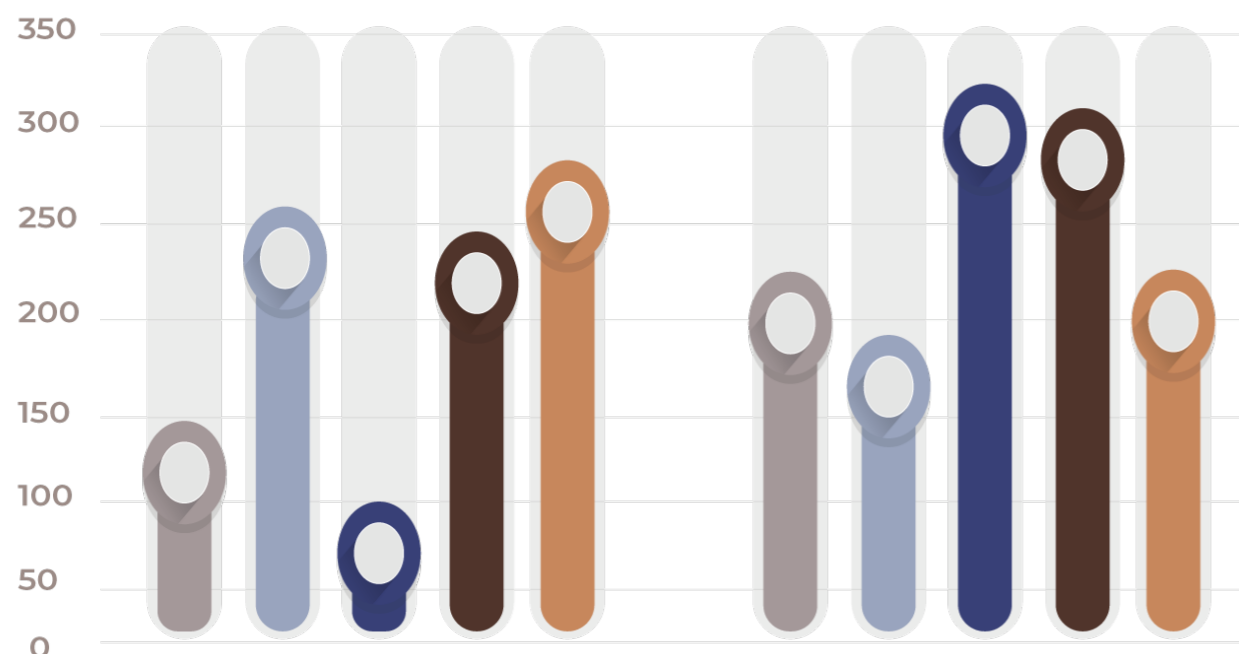
La pauvreté

Le tableau 1 met en relief la situation sociale dans les zones de départ. Ainsi, l'analyse des résultats montre que 56% des travailleuses domestiques sont issues de familles pauvres. En Guinée Conakry par exemple, 27% des travailleuses domestiques ont rejoint les centres urbains à cause de la situation de précarité dans leurs localités d'origine. Cette proportion est de 26% au Mali. Les mêmes raisons ont été évoquées au Sénégal et au Burkina Faso où, respectivement, 20% et 19% des travailleuses domestiques ont soutenu avoir choisi le métier à cause des conditions précaires dans lesquelles se trouvaient leurs familles. Ainsi, l'aspect social et économique qui occasionne le départ des personnes à la recherche d'opportunités d'emploi est sou-



Figure 1: Contexte socioéconomique des ménages d'origine des travailleuses domestiques

Situation de précarité des familles des travailleuses domestiques



	OUI	NON
BURKINA FASO	148	232
CÔTE D'IVOIRE	257	188
GUINÉE	74	332
MALI	240	318
SÉNÉGAL	284	244

Source, CRADESC 2022

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

Au-delà des aspects économiques, des raisons sanitaires sont également indexées. L'analyse des résultats laissent présager ce fait. À ce propos, une femme témoigne :

« **T**out allait bien jusqu'à ce que mon mari tombe malade. À cause de la pauvreté, je suis venu à Conakry pour travailler. Les conditions de base qui font que je sois là c'est pour travailler et gagner quelque chose pour satisfaire mes besoins » A.H, travailleuse domestique à Conakry, Guinée.

Les filles proviennent de Mao et Bouna qui sont aussi des zones marquées par le phénomène des changements climatiques affectant ainsi la productivité des sols. Le fait que les rendements agricoles étaient dérisoires appauvrit les familles, obligeant ainsi ces femmes à aller vers les centres urbains à la recherche d'un emploi. Alors n'étant pas suffisamment qualifiées, elles s'adonnent aux activités domestiques rémunérées. Cette situation est aussi observée en Côte d'Ivoire où l'incapacité de certaines familles à subvenir à leurs besoins favorise le déplacement des jeunes. Ainsi, se diriger vers les centres urbains du pays afin de trouver de meilleures opportunités constitue la seule alternative.

Du fait de la pauvreté, beaucoup d'enfants rencontrent des difficultés pour continuer leurs études alors que certains sont obligés de rejoindre les centres urbains pour y trouver du travail afin de pouvoir payer leurs études. Dans la plupart des cas, ces jeunes se trouvent dans l'incapacité d'allier les études et le travail. De ce fait, certaines parmi elles, par facilité, par mimétisme ou contraintes, finissent par quitter l'école pour se consacrer entièrement à cette activité. Ces élèves tra-

vailleuses domestiques sont âgées entre 6 et 14 ans (CONAFE-Sénégal, 2006).

Au Burkina Faso, la plupart des travailleuses domestiques étaient de jeunes élèves qui étaient venus pour une activité saisonnière. Elles viennent en ville pour travailler pendant les vacances, faire des économies pour payer leurs études ou acheter leurs fournitures. Comme le souligne le Vice-Président de l'association Tocsin:

« Il y a de plus en plus des gens qui sont dans les grandes villes, celles qu'on appelle les vacancières. Ce sont des élèves. Et pendant les vacances on les place dans les familles et ce qui leur permet d'avoir quelque chose pour la prochaine rentrée. » Vice-Président TOCSIN, Burkina Faso.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

Cette situation va par la suite occasionner le déplacement de familles entières ou des jeunes vers des zones beaucoup plus stables.

Au Sénégal, les jeunes filles et les femmes changent fréquemment de place en direction des centres urbains. Cette mobilité est provoquée dans un premier temps par les conditions de vie difficiles causées par la sécheresse. Le retour des pluies de ces dernières années n'a pas pu modifier le niveau de vie des paysans car, d'autres facteurs, comme le faible rendement agricole, ou encore la surpopulation, contribuent de plus en plus à la production de cette main d'œuvre.

Nous constatons ainsi que dans ces différents pays, la situation économique et sociale dans les zones de départs est surtout marquée par la précarité et la pauvreté qui sont les causes de l'exode des populations. Celles-ci se dirigent vers les zones les plus attractives économiquement, pour y exercer des activités génératrices de revenus pour aider leurs familles. Les revenus générés du travail domestique contribuent à la subsistance financière du ménage (Save The Children, 2018) ou pour satisfaire des besoins propres (Thorsen 2012).

LE MARIAGE PRÉCOCE

Au-delà de la pauvreté des ménages d'origine, le mariage forcé apparaît comme un fléau qui encourage les filles à s'adonner au travail domestique. C'est une pratique qui est toujours d'actualité selon un rapport de l'Amnesty en 2016⁶⁰.

Parmi les pays où ce problème est encore très présent, le Mali et le Burkina occupent

des places de choix. Selon ce rapport, **“en principe au Burkina Faso, une jeune fille doit être âgée d'au moins 17 ans pour pouvoir se marier, or plus de la moitié, soit 51,3% des filles âgées de 15 à 17 ans dans la région du Sahel, dans le nord du pays, sont déjà mariées”**.

Selon Alioune Tine, alors directeur régional pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale à Amnesty International, **“dans certaines zones du Burkina Faso, plus de la moitié des filles sont mariées avant l'âge de 18 ans. Cela doit cesser. Ni la famille ni la société ne devraient pouvoir prendre de décisions concernant le corps d'une jeune fille, ni la priver de la possibilité de réaliser ses propres rêves pour le futur.”**

Ces affirmations sont confortées par ce témoignage :

« Parce que mes parents voulaient me donner en mariage forcé. J'ai dû quitter le village brusquement », travailleuse domestique au Mali

L'une des conséquences de ces mariages précoces est le décrochage scolaire qui est également une raison majeure de la présence des filles dans le travail domestique. Ce rapport de cause à effet est confirmé par la présidente de ADDAD en Côte d'Ivoire qui soutient qu'à Abidjan, les travailleuses domestiques viennent, en général, de Bondoukou, une zone frontalière marquée par le fort taux de déscolarisation des jeunes filles. Selon elle :

“le phénomène est tel qu'une étude a été menée dans la zone pour comprendre les causes profondes de la situation désastreuse.” AC, Présidente ADDAD, Côte d'Ivoire.

Le chômage des jeunes

L'insuffisance des opportunités d'emploi et l'absence de qualification professionnelle constituent certains facteurs qui occasionnent le chômage des jeunes.

Ce niveau de chômage est conjugué, d'une part, par la sécheresse et, d'autre part, par la pandémie de la COVID-19.

Cette situation a poussé certaines femmes, notamment celles provenant du milieu rural, à venir en ville pour exercer l'activité domestique. Le travail domestique constitue, pour ces femmes, l'un des uniques moyens d'acquérir une condition de vie juste et d'acquérir une autonomie financière.

Au Sénégal, le niveau du chômage est évalué à 16,7% pour les jeunes âgés de 15 ans et plus. En milieu rural, le chômage est plus noté avec 17,1% de la population active contre 16,3% en zone urbaine. Les femmes (26,3%) constituent la catégorie la plus touchée par rapport aux hommes (9,3%)⁶¹.

Selon la direction générale de l'emploi (DGE), le niveau de chômage chez les jeunes en Côte d'Ivoire représente 2,4%. Au Mali, selon les résultats de la phase pilote lors de la Réunion Annuelle du P-GLR en 2020, la mal gouvernance et le manque d'offres d'emploi sont les causes du chômage⁶². Avec un niveau de chômage estimé à 9,8%, le Mali fait partie des pays en Afrique de l'Ouest où l'emploi des jeunes fait défaut. Au Burkina Faso, les jeunes représentent 35 % de la population du pays. Le taux de chômage au Burkina Faso est de 4,8 %⁶³. Il touche plus les jeunes âgés

de 15 à 34 ans⁶⁴. Le niveau de chômage en Guinée Conakry est estimé à 4,8% selon l'Institut national de la statistique en 2020.

Les travailleuses domestiques disent avoir choisi ce travail du fait d'une absence de qualification et, surtout, pour la recherche de meilleures opportunités d'emploi. Au regard de la trajectoire et du profil des domestiques interrogées (elles sont généralement peu ou non scolarisées et sans qualification professionnelle), on s'aperçoit dans le graphique que sur l'ensemble des cinq pays, seulement 11% des travailleuses domestiques ont fréquenté l'université (niveau supérieur), 39% ont eu le niveau secondaire et 50% des travailleurs domestiques n'ont pas dépassé le niveau primaire.

La prédominance des femmes dans le travail domestique découle en partie de leur situation d'enfant hors école, qu'elles étaient une fois dans le système scolaire ou n'ayant jamais fait les tables bancs (Félix Compaoré et al, 2007; Jacquemin 2013)

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

La déscolarisation constitue un facteur clé qui incite les jeunes filles dans la domesticité. Comme le souligne la présidente d'ADDAD:

« En général elles viennent de Bondoukou, une zone frontalière marquée par le fort taux de déscolarisation des jeunes filles. » A. C. Présidente ADDAD, Côte d'Ivoire.

Cette étude, portant sur le plaidoyer pour la scolarisation de la jeune fille, montre que Bondoukou, Sandégué et Tanda sont des localités réputées pour le faible taux de scolarisation des jeunes filles.

Les conflits armés

L'insécurité dans le Sahel central (Burkina Faso, Mali et ouest du Niger) s'est rapidement accentuée et les déplacements ont augmenté de 30% entre 2020 et 2021, atteignant 2 millions de personnes déplacées à l'intérieur de leur pays⁶⁵.

Selon l'OCHA, la montée rapide de la violence armée est particulièrement stupéfiante au Burkina Faso, obligeant plus d'un million de personnes à fuir leur foyer depuis le début de la crise. Dans ces conditions, l'insécurité et la violence menacent les vies et les moyens de subsistance, perturbent l'accès aux services de santé et privent les jeunes d'avoir accès à l'emploi.

Au Burkina Faso et au Mali, au-delà des conditions de pauvreté dans les zones de départ, les conflits des groupes armés poussent certaines personnes à re-

joindre les centres urbains. Au Burkina Faso, par exemple, en 2021, une recrudescence d'attaques violentes dans toute la région a entraîné le déplacement de près de 500 000 personnes. Un nombre qui n'intègre pas les chiffres du mois de décembre 2021⁶⁶. Ces conflits au niveau des zones entraînent souvent une perte importante de vies humaines et matérielles.

Durant les entretiens, un membre d'ADDAD nous souligne que:

« J'ai perdu ma maman à cause du conflit. Mon père a 7 enfants. Lors de l'attaque, il n'y avait que mes cousins et ma maman qui étaient à la maison et qui ont perdu la vie. Lors de l'attaque, ADDAD était dans le village pour des activités de sensibilisation. Heureusement les villageois les ont protégés (village de Tonou, dinangourou, Bani, Bane nongondoné à la frontière malien) ». Membre ADDAD, Burkina Faso.

L'influence des proches

L'influence est aussi un facteur qui peut expliquer la présence de ses filles dans les centres urbains. La reproduction familiale et l'imitation des membres du groupe d'âge auquel on appartient sont souvent les facteurs incitateurs des départs. Nous trouverons l'exemple dans les propos de A.C qui soutient que:



« À Abidjan les travailleuses domestiques viennent de Bondoukou mais aussi de Mao et Bouna...Les jeunes filles sont "miroitées" par celles qui ont déjà fait le milieu urbain ». A. C. Présidente ADDAD Côte d'Ivoire.

Ce phénomène est tellement présent dans ces zones que l'ADDAD, en partenariat avec FJS, a été obligée de faire des missions de sensibilisation sur les inconvénients de la migration.

Un véritable marché de la domesticité s'établit alors, caractérisé par de forts réseaux de sociabilités et d'amitié entre les jeunes femmes, mais aussi par la présence d'agences de placement. Il arrive que des femmes parviennent à trouver un emploi et bénéficient d'un bon traitement dans leur maison d'accueil. Ces dernières, à travers des actions concrètes (envoi d'argent à leurs familles, paiement de scolarisation de leurs enfants...) au niveau de leurs localités d'origines, réussissent à influencer les autres qui ambitionnent de venir en ville. Ce phénomène peut expliquer l'arrivée massive des femmes dans les centres urbains pour y trouver du travail d'où une urbanisation notée dans la capitale.

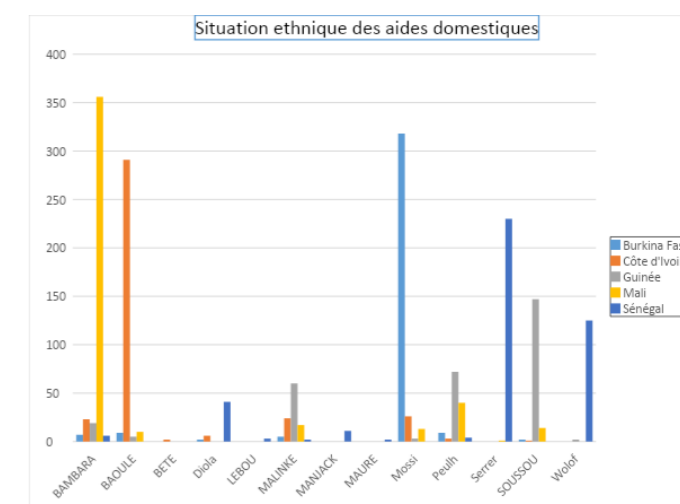
CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AFRIQUE DE L'OUEST

Les caractéristiques sociodémographiques des travailleuses domestiques font ressortir une catégorisation ethnique, par tranche d'âge, par niveau d'éducation et qualification professionnelle, et par situation matrimoniale.

Catégorisation ethnique

Les ethnies existent depuis longtemps en Afrique et occupent une place très importante dans les communautés. Ainsi, de nombreuses ethnies sont reconnues soit par leurs traditions mais aussi par leurs activités. Les activités domestiques ne font pas l'unanimité dans cette catégorisation ethnique.

Figure 2: catégorisation ethnique



Source, CRADESC 2022



Les sérères, au Sénégal

Au Sénégal, par exemple, cette activité est majoritairement exercée par les sérères qui représentent 43%. Dans les centres urbains, on note une forte présence des femmes sérères dans les quartiers pour trouver un emploi d'où la fréquence de la méthode « porte à porte » utilisée par les domestiques. La proximité des régions abritées par l'ethnie sérère mais aussi la mise en relation sont des facteurs qui peuvent expliquer l'exode rural vers la ville.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

Cette activité est aussi exercée par les Wolofs qui représentent 23% de l'échantillon. Les centres urbains au Sénégal sont souvent habités par les Wolofs et ces derniers s'intéressent de plus en plus à l'activité domestique afin de subvenir à leurs besoins personnels.

Les Baoulés en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, les Baoulés constituent l'ethnie qui pratique le plus les activités domestiques. Cette représentativité des Baoulés s'explique par le fait que cette ethnie s'adonne à la migration saisonnière dans les centres urbains à la recherche de travail. S'y ajoute la reproduction sociale du travail domestique, marquée par sa familiarisation du travail domestique. Autrement dit, c'est la domestique qui incite le membre de sa famille à venir exercer cette activité. Dans certaines situations, les travailleuses domestiques, ayant déjà un emploi, placent leurs connaissances dans la chaîne d'activité à travers la mise en relation. Ce phénomène s'explique par les mécanismes de placement les plus utilisés en Côte d'Ivoire (la mise en relation et le confiage). On note la présence des ethnies sénégalaises, comme le Diola et le Mandingue, qui sont aussi présentes en Côte d'Ivoire. Les Sénégalais, crédités d'une forte tradition migratoire, sont des incontournables des mobilités intra-régionales à l'intérieur du continent, à la recherche de travail.

laar, 11%, qui exercent cette activité dans la zone. Les Hal Pulaar ont longtemps vécu en Guinée et dans d'autres pays. Cette mobilité ci peut être un facteur explicatif

de leur présence dans plusieurs activités.

Les Bambaras au Mali

Pour le Mali, les Bambaras sont les plus représentés dans le travail domestique. Cette ethnie est aussi présente dans d'autres pays comme le Sénégal et la Guinée. Dans beaucoup de pays, on constate que la plupart des activités de blanchisserie sont exercées par les Bambaras. La présence des mandingues est aussi notoire dans tous les pays à l'exception du Burkina Faso, où cette activité reste dominée par les Mossi.

Les Mossi au Burkina Faso

Ils constituent plus de 40 % de la population, soit environ 8,09 millions de personnes⁶⁷. Connue pour l'activité de tissage du coton, pratiquée en saison sèche, en complément des travaux agricoles dans la période, cette ethnie prédomine aussi dans les activités domestiques. Elle est reconnue au Burkina Faso, pour son appropriation de l'activité domestique dans le pays. Les Mossis quittent leurs villages très tôt pour rejoindre les villes. Avec une organisation des travailleuses domestiques dans la zone, la plupart des travailleuses domestiques sont placées par le mécanisme de mise en relation.

Les Soussou en Guinée

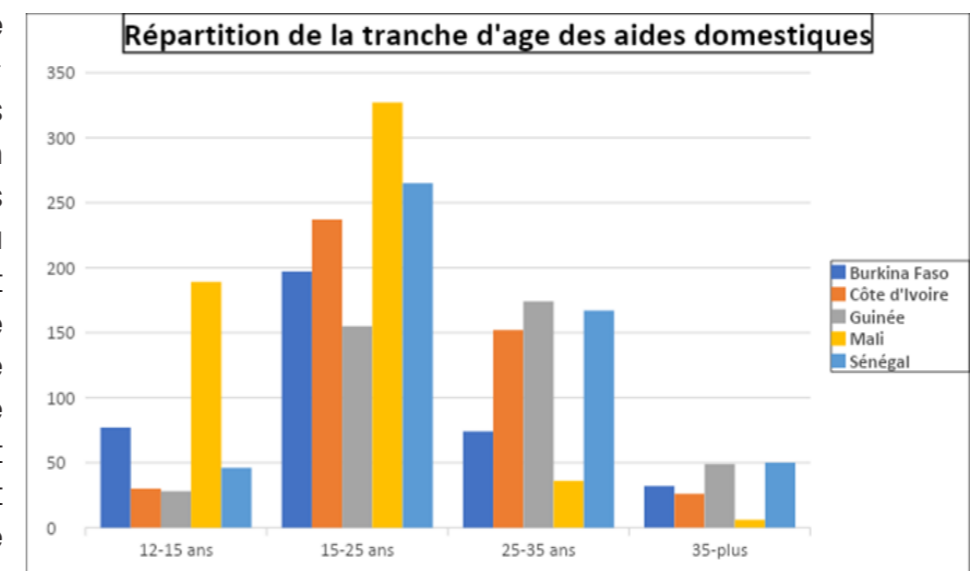
L'activité domestique est majoritairement exercée par les Soussou. Cette ethnie est dominante dans la communauté guinéenne et s'investit dans plusieurs activités dans la ville. Les Soussou quittent souvent leurs villages d'origines pour s'installer dans les centres urbains, afin d'y exercer des activités génératrices de revenus. Ils sont reconnus par leur culte du travail et leur détermination. Ils sont présents dans toutes les régions de la Guinée et y exercent des activités pour appuyer leurs parents au village. On retrouve également les Hal pu

RÉPARTITION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES PAR TRANCHES D'ÂGES

Dans l'activité domestique, toutes les catégories d'âge y sont représentées. Enfants, adolescents et adultes s'activent dans ce secteur pour diverses motivations. Le graphique suivant montre la répartition par âge des domestiques en Afrique de l'Ouest francophone.

Figure 3. Répartition par tranche d'âges

Il ressort de l'analyse que les adolescentes sont fortement représentées dans le secteur domestique en Afrique francophone. Dans les cinq pays ciblés, la tranche d'âge 15-25 ans est majoritaire dans la pratique de l'activité domestique dans quatre pays (Côte d'Ivoire, Mali, Burkina Faso et Sénégal). Elles représentent 64% au Mali, 53% en Côte d'Ivoire et 56% au Sénégal.



En Guinée, les femmes âgées de 25-35 ans sont plus représentatives dans le secteur. Elles représentent 55% des travailleuses domestiques à Conakry. Au Burkina Faso, ce sont les femmes âgées de 25-35 ans qui sont les plus concernées par l'activité domestique. Au Mali et au Burkina Faso, la prévalence des enfants domestiques se révèle également importante dans cette activité avec 31,37% qui ont entre 12 et 15 ans. On pourrait en déduire deux schémas : l'un, concernant majoritairement des jeunes filles de moins de 20 ans, illustré par la capitale ivoirienne ; l'autre, touchant plutôt des jeunes femmes, essentiellement entre 25 et 30 ans, qui s'observe dans des proportions assez similaires à Conakry, Dakar, Bamako et Ouagadougou.

La présence des enfants dans les activités est le fait que ces derniers étaient venus dans les centres urbains pour raison de confiage. Ils sont, pour la plupart, confiés à un membre de la famille ou une connaissance en ville : soit pour des études à poursuivre, soit pour une initiation dans des activités primaires. Mais, toutes finissent par connaître le même sort : une reconversion dans l'objectif qui fait d'elles des domestiques.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

L'autre schéma est que les femmes domestiques viennent en ville et amènent leurs filles avec elles. Ce faisant, une reproduction sociale du travail transmise de mère à fille s'opère. Les travailleuses domestiques sont majoritairement comprises entre 25 et 35 ans, donc l'âge adulte. Les besoins s'intensifient dans cette étape de la vie et, du coup, poussent les personnes à se déplacer dans les zones à confort économique pour trouver un emploi.

Les femmes domestiques de plus de 35 ans constituent la catégorie la plus faible dans le secteur. Deux situations expliquent ce phénomène : les ménages préfèrent employer les jeunes filles, plus aptes à exercer des tâches ménagères avec tout l'effort que cela implique. L'autre explication est que, à un certain âge, les femmes domestiques rentrent au village pour effectuer la mise en relation avec leurs filles ou un membre de sa communauté pour remplacement.

NIVEAU D'ÉDUCATION ET QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Cette section présente les résultats obtenus en ce qui concerne le niveau d'éducation et la qualification des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest.

NIVEAU D'ÉDUCATION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

La détermination du niveau d'instruction des travailleuses domestiques peut donner une idée sur le respect du droit à l'éducation des enfants. Ce droit humain, reconnu par la DUDH (article 26) et le PIDESC (articles

2, 13 et 14, est lié, entre autres, à la législation sur l'âge minimum du travail des enfants.

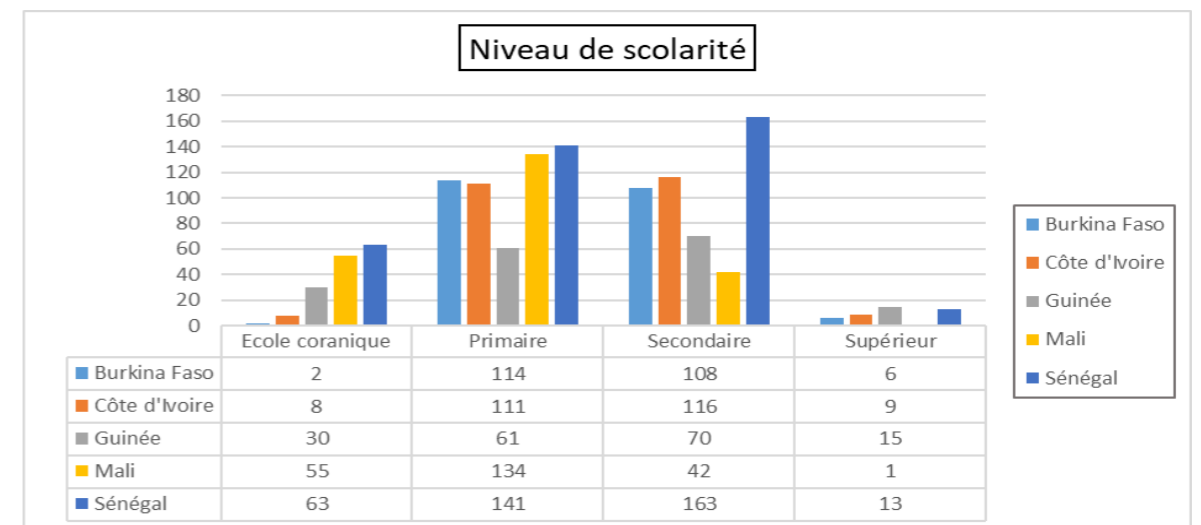
En effet, l'enfance est la période, par excellence, à partir de laquelle, la personne doit bénéficier d'une éducation. Au terme de l'article 28 de la Convention relative aux droits de l'enfant, tout enfant a le droit d'aller à l'école et d'avoir accès à des connaissances qui l'aideront à préparer sa vie d'adulte. Cette disposition insiste, en plus, sur une période de la vie de l'enfant où la jouissance de ce droit doit être gratuite. Elle va du début à la fin des études primaires, et d'une certaine mesure jusqu'à la fin du lycée.

La gratuité de ce service va de pair avec l'obligation scolaire imposée pour les enfants d'un certain âge (entre 15 et 16 ans pour les cinq États). La protection du droit à l'éducation est plus forte, respectivement, pour les enfants des niveaux primaire, moyen et secondaire. Cette protection suppose que l'exercice de ce droit ne doit être entravé par aucune activité soumise à l'enfant. Parallèlement à la C189 qui protège l'enfant de 18 ans contre le travail domestique, les États de l'Afrique de l'Ouest francophone fixent l'âge minimum du travail des enfants en prenant en compte la nature du travail et la tranche d'âge.

En général, ces tranches d'âge coïncident avec celles qui ressortent de l'organisation en trois niveaux de l'enseignement scolaire. L'analyse des données de l'enquête permet de mesurer l'effectivité de l'application des règles sur l'âge minimum du travail des enfants.

Au regard de la trajectoire et du profil des 2317 travailleuses domestiques interrogées dans les cinq (5) pays, seulement 44 ont eu un niveau d'étude Supérieur soit une proportion de 1,89% de l'effectif. La Côte d'Ivoire, le Sénégal et le Burkina Faso constituent les pays dont les travailleuses domestiques ont un niveau d'étude considérable.

Figure 4: Niveau d'instruction des travailleuses domestiques



Source CRADESC, 2021

En Côte d'Ivoire, sur les 244 travailleuses domestiques, 125 d'entre elles ont au moins un niveau secondaire. Au Sénégal, sur les 380 femmes domestiques 176, ont au moins un niveau secondaire (13 ont un niveau universitaire). Sur les 230 travailleuses domestiques au Burkina Faso, 114 ont au moins atteint le niveau secondaire.



Le niveau d'instruction des domestiques au Sénégal, en Côte d'Ivoire et au Burkina Faso, explique la présence de contrats de travail écrits qui lient les travailleurs domestiques avec leurs employeurs. Le faible niveau d'instruction sur l'absence de

contrat de travail et l'absence de congé constituent aussi des facteurs explicatifs sur l'informalité du travail domestique.

Au Sénégal, seulement 4% des travailleuses domestiques interrogées ont fait l'université contre 6% en Guinée Conakry. Dans les autres pays, on voit un niveau de scolarité encore plus faible avec 2% pour la Côte d'Ivoire, 2% pour le Burkina Faso et au Mali, une seule femme a fréquenté l'université sur les 232 travailleuses domestiques interrogées.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

Sur une vue globale du graphique, on relève que la majorité des travailleuses domestiques, au Burkina Faso et au Mali, ont un niveau de scolarité élémentaire, avec respectivement 57% et 33% d'entre elles qui ont été jusqu'au primaire. On retrouve les travailleuses domestiques qui sont allées jusqu'au secondaire au Sénégal (55%) et en Côte d'Ivoire (47%). Parmi les 5 pays, la Guinée Conakry enregistre la proportion la plus élevée de travailleurs domestiques ayant le plus haut niveau de scolarité.

Ces statistiques montrent, dans l'ensemble, qu'un grand nombre de travailleuses domestiques n'a même pas franchi l'étape du primaire. Sachant que ce niveau d'étude concerne généralement, dans les cinq États et en l'absence de doublement de classes, les enfants de 6 à 12 ans, il est à craindre que le droit à l'éducation des enfants, ainsi que l'obligation scolaire qui en découle, ne soient pas respectés. Les législations, guinéenne et malienne, interdisent, en effet, la déscolarisation avant 15 ans, tandis que, au Burkina Faso, au Sénégal et en Côte d'Ivoire, l'obligation scolaire couvre la période d'âge 6 à 16 ans.

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Les données collectées mettent en exergue le manque de qualification de ces personnes. Toutefois, l'exploitation des statistiques montre une forte corrélation entre la qualification et l'insertion de ces travail-

leuses domestiques. En d'autres termes, les travailleuses domestiques, ayant une qualification professionnelle, ont plus de chances d'être valorisées dans leurs lieux de travail.

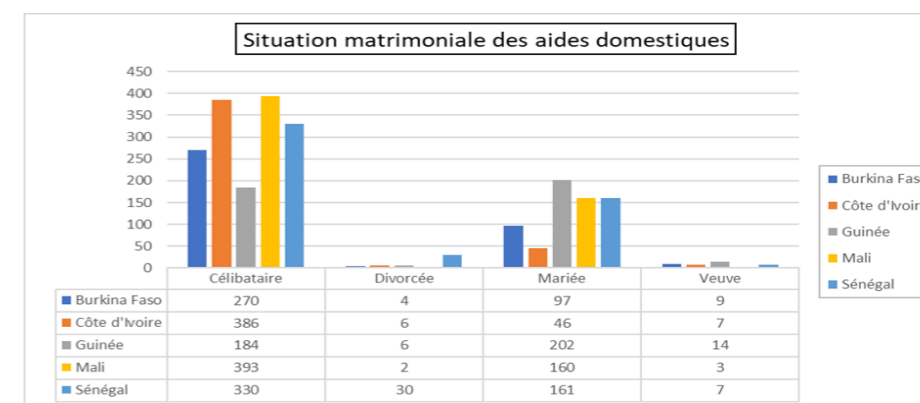
Au Sénégal, comme dans la plupart des pays d'Afrique de l'Ouest, le travailleur domestique qualifié est souvent embauché par les hôtels, les ambassades et les structures étatiques. Ce fait est justifié par les propos suivants:

« Mon frère m'avait suggéré de faire une formation. Et Dieu merci, grâce à la formation diplômante en cuisine de l'école Yarani, je suis entré dans un institut diplomatique il y a de cela 6 ans. (...) Aujourd'hui quand je suis en entretien avec un employeur, ils hésitent même à me proposer un salaire parce qu'ils savent ce que je pense en matière de qualification. » M.G, domestique Sénégal.

SITUATION MATRIMONIALE

L'état matrimonial a toujours eu un effet sexo-spécifique sur la situation des travailleurs sur le marché du travail, notamment sur le type d'emploi et leur main-d'œuvre.

Figure 5: Situation matrimoniale



Source : CRADESC, 2021

Tous les statuts sociaux, à savoir les célibataires, les mariés, les divorcés et les veuves sont concernés par le travail domestique, pour diverses raisons. Contrairement à la Guinée où les femmes mariées sont majoritaires dans la population des travailleurs (56% de travailleuses domestiques mariées), on constate qu'au Sénégal, en Côte d'Ivoire, au Burkina Faso et au Mali, les femmes célibataires sont plus représentatives dans l'activité domestique. Elles occupent une place très importante dans l'effectif des domestiques. Au Mali, 78% des travailleuses domestiques sont des femmes célibataires. Ces dernières occupent 86,5% des travailleuses domestiques en Côte d'Ivoire, 59% au Sénégal et 77% au Burkina Faso. Les femmes, ayant un statut divorcé, sont les plus faiblement représentées dans l'échantillon. Néanmoins, elles occupent une place non négligeable dans le secteur domestique sénégalais.

Des jeunes femmes ont rejoint la ville pour échapper au phénomène du mariage forcé. Cette stratégie est adoptée par quelques communautés au Mali. L'emploi domestique est, dès lors, exercé pour éviter les préjugés néfastes de la communauté. Les femmes préfèrent ainsi aller à l'aventure en ville où elles se voient obliger de trouver du travail pour subvenir à leurs besoins.

ACTIVITÉS MENÉES PAR LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

“Machine-à-tout-faire”

Le travail domestique est un métier qui emploie un nombre extrêmement important de femmes en Afrique de l'Ouest Francophone. Cependant, les crises sociopolitiques répétitives, subies par le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire et le Mali dans ces récentes années et des effets socioéconomiques de la pandémie de la COVID-19, ont considérablement fragilisé nos économies.

Cette situation de pertes économiques a augmenté la pauvreté ambiante qui prévalait déjà dans nos pays. Cette situation non maîtrisée, qui s'explique par plusieurs facteurs, renforce les rangs des demandeuses d'emploi.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

De ce fait, les familles, notamment en milieu rural, de plus en plus démunies, envoient travailler leurs enfants dans d'autres familles dans l'espoir que ces dernières les prennent en charge et leur feront bénéficier peut-être d'une éducation. Ces filles, dès leur arrivée dans les capitales à la recherche d'une vie meilleure, s'accrochent pour la plupart dans le travail domestique.

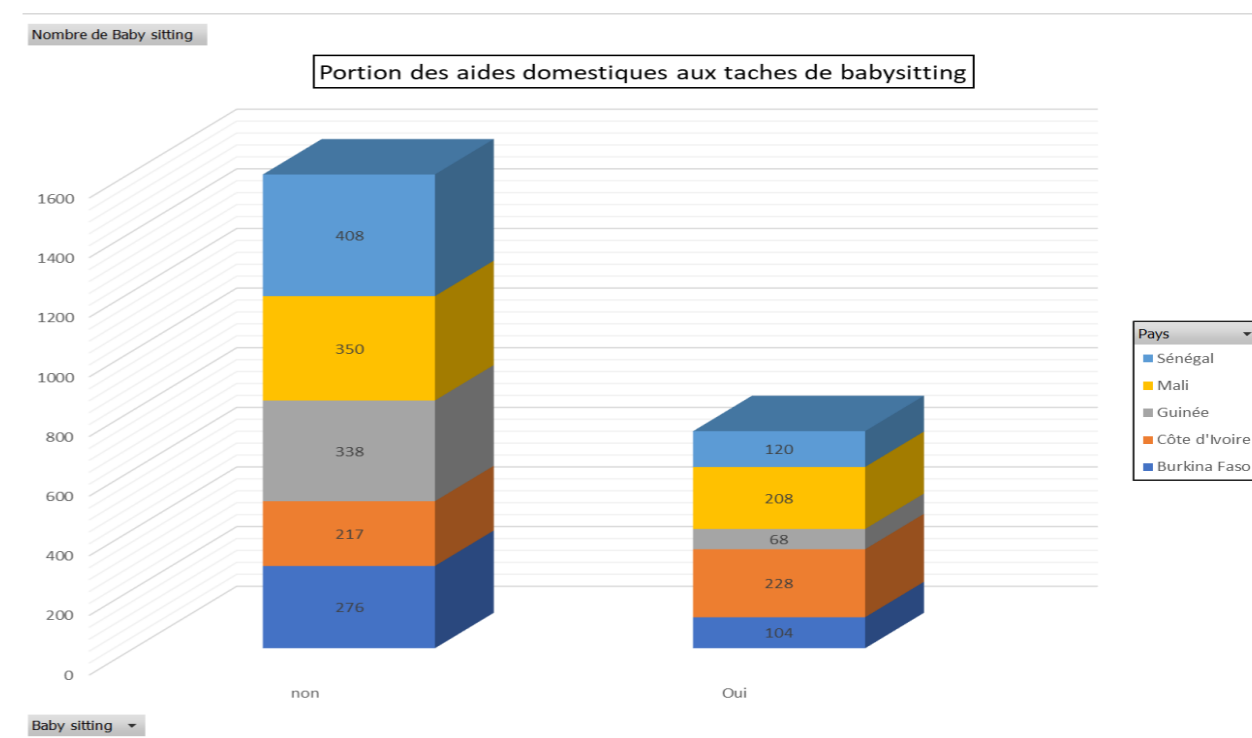


Toutefois, les particularités qu'elle attribue à ce type d'emploi se retrouvent aisément dans la plupart des travaux domestiques réalisés par les femmes migrantes dans le monde entier : bas salaires, insécurité de l'emploi et manque d'avantages sociaux. Il s'y ajoute les difficultés d'accès aux services de santé, la délimitation confuse entre le statut professionnel et celui de membre de la famille. Tous ces facteurs concourent à nuire à la vie privée et au pouvoir de négociation de l'employé. Ainsi exposées, elles se trouvent dans l'obligation d'être toujours disponibles lorsque l'employé vit dans la maison de leurs employeurs, l'isolement. Autrement dit, la majorité des travailleuses domestiques n'ont pas des tâches spécifiées chez leurs employeurs.

Si le travail domestique n'est pas en soi un travail forcé, il peut le devenir dans le cas de servitude pour dettes ou de traite des personnes ou lorsque l'employeur empêche physiquement son employé de quitter la maison ou confisque certains objets tels que le téléphone comme c'est le cas de certaines domestiques à Conakry. C'est aussi le cas du travail des enfants qui s'étend souvent au-delà des tâches ménagères courantes exercées (baby sitting, aides cuisinières, nettoyage, assistance de enfants à l'école, etc.) dans le cadre de la maison de l'employeur.

Ces enfants mineurs sont aussi soumis aux difficiles tâches de commerce à l'extérieur du domicile de l'employeur (vendeuses ambulantes, etc.). Cela fait qu'aujourd'hui le travail domestique est un travail multi tâches par excellence, mal rémunéré et non protégé (les employés subissent des violences qui peuvent aller jusqu'au viol ou à la torture).

Figure 6: Responsable des soins: baby sitting



Source : CRADESC, 2021

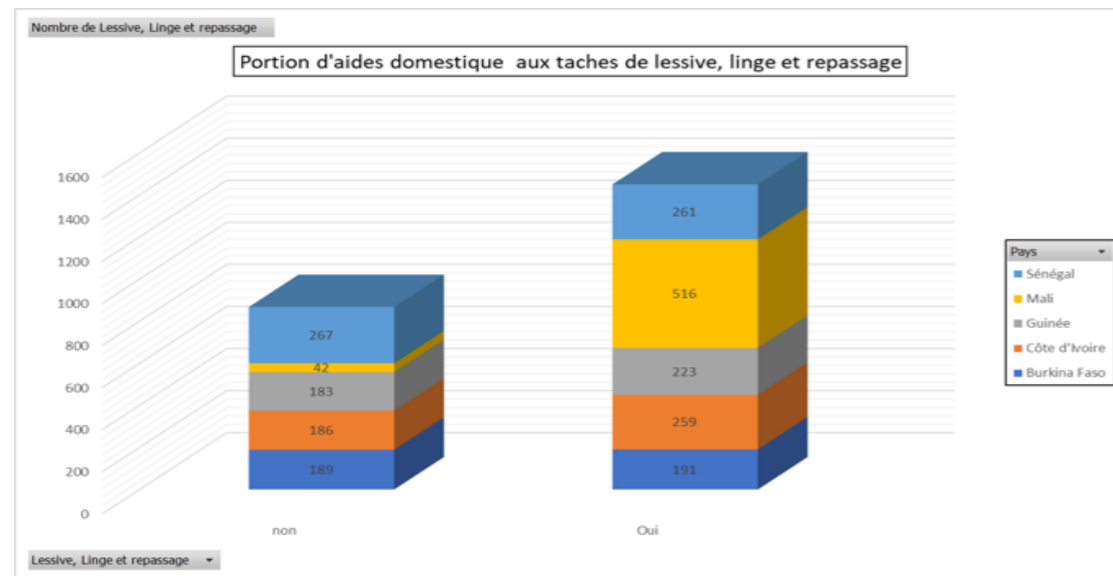
L'analyse des données de notre étude nous montre que la proportion de travailleuses domestiques exerçant le métier de baby-sitters est plus répandue à Abidjan (51.23%, à Bamako (37.27%) et à Ouagadougou (31.57%). En revanche, à Dakar et à Conakry, les travailleuses domestiques, qui exercent cette tâche, sont moins présentes soit, respectivement, 19.69% et 16.74%. Cette tâche est plus ou moins affectée aux mineures travailleuses domestiques qui, dans l'exercice, sont confrontées à l'exploitation et à la maltraitance. Pour les domestiques résidentes interrogées, il s'agit d'une forme d'exploitation extrême de l'homme par l'homme.

Lessive/Linge/Repassage

Parmi les tâches exercées des aides domestiques assimilées à une véritable machine à tout faire, il y a celles liées à la lessive, au linge et au repassage. Le diagramme ci-dessous montre les résultats des aides domestiques exerçant les tâches de linge, lessive et repassage.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

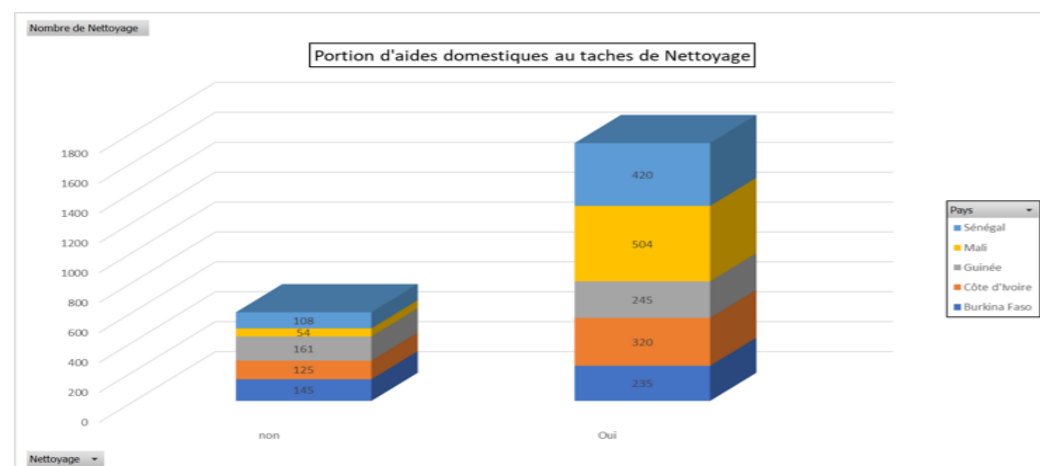
Figure 7: Responsable des corvées ménagères: lessive, linge et repassage



Source CRADESC, 2021

D'après ce graphique, on constate que les aides domestiques dans la capitale de Bamako, qui exercent ces types de tâches domestiques, représentent 92,47% sur un échantillon de 558 travailleuses interrogées. Quant à la portion d'aides domestiques à Dakar qui assure cette tâche domestique, elle représente 48,43% sur une population de 528 travailleuses domestiques. À Ouagadougou, le taux de travailleuses domestiques qui s'activent dans ces tâches représente 47,75%. En Guinée, plus particulièrement à Conakry, ce taux est assez important, soit 54,92%, sur un échantillon de 406 aides domestiques.

Figure 8: le nettoyage



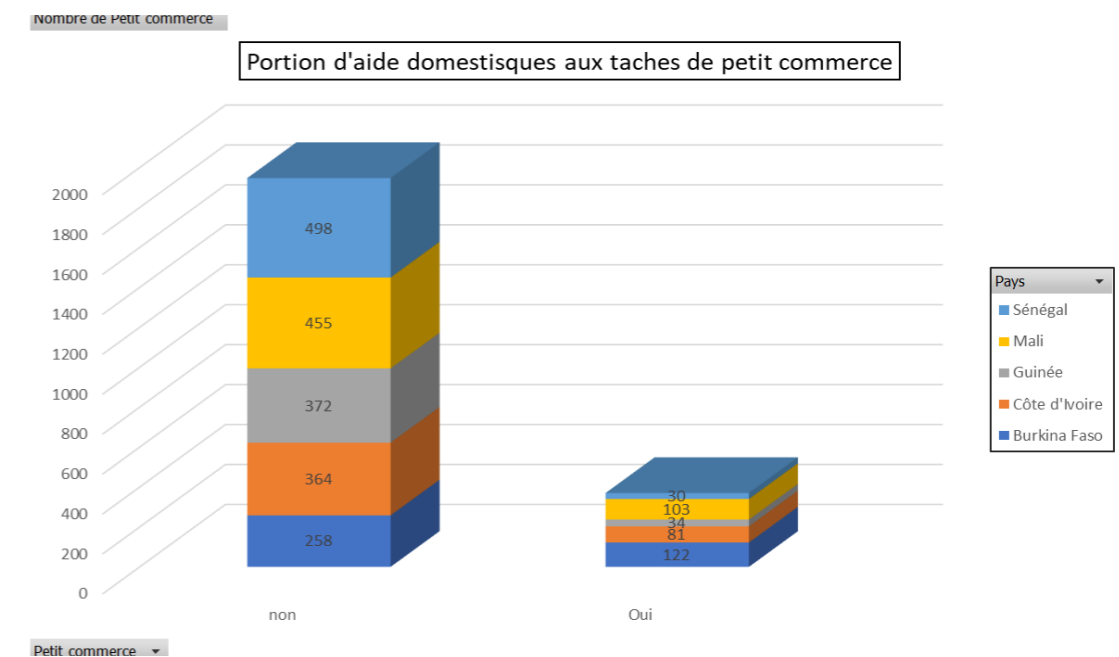
Source CRADESC, 2021

Le graphique montre que 74% des travailleuses domestiques exercent des tâches de nettoyage au niveau de leurs lieux de travail contre 26% dont le nettoyage ne fait pas partie des tâches ménagères. Le Mali est le pays où le nettoyage est le plus présent dans les tâches de la travailleuse domestique (33%). Le Sénégal vient au second plan, avec 27% des travailleuses domestiques qui ont des tâches de nettoyage dans leurs activités quotidiennes. 21% des travailleuses domestiques ivoiriennes qui ont cette tâche de nettoyage dans leurs activités.

En effet, le nettoyage est l'une des tâches qui marquent l'identité de la travailleuse domestique en Afrique. D'ailleurs, une "bonne" travailleuse domestique dans certaines maisons se reconnaît par l'état de propreté d'une maison. L'état d'insalubrité d'une maison constitue souvent un facteur de désaccord entre l'employeur et la travailleuse domestique.

Les travailleuses domestiques, qui ne font pas du nettoyage, sont, pour la plupart, celles engagées pour des tâches de Babysitting.

Figure 9: Petit commerce



Source : CRADESC, 2021

L'informalité de l'activité domestique est une problématique qui obstrue les droits des travailleuses domestiques. L'absence de contrat occasionne l'absence de termes qui devraient lier employeur et employé. De ce fait, la travailleuse domestique est obligée d'accepter des tâches supplémentaires incluses par son employeur. Sur l'ensemble des cinq pays, plus de 15% des travailleuses domestiques exercent des tâches de petit commerce. Cette pratique est plus remarquée au Bur-

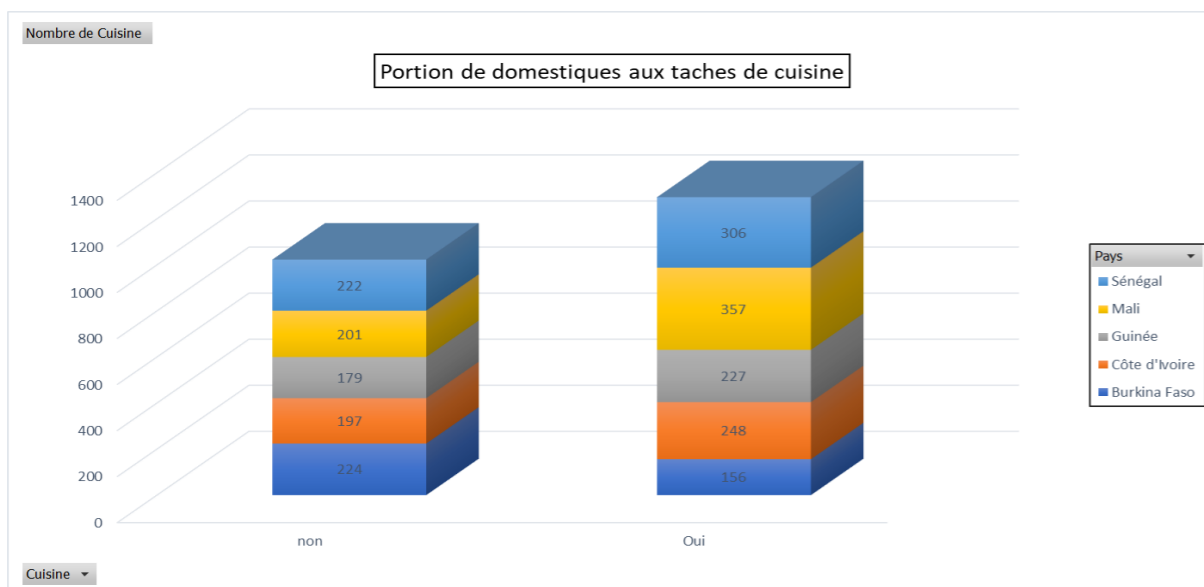
kina Faso car sur les 380 travailleuses domestiques interrogées, 122 d'entre elles affirment qu'elles font de petits commerces en plus de leurs tâches quotidiennes. Cette tâche supplémentaire est aussi notée au Mali avec 103 sur 588 des travailleuses domestiques qui font cette pratique. Elles vendent différents produits, comme des jus locaux (Fléchette et Aduayi-Diop, 2005), de l'eau, des plats préparés, entre autres.

ANALYSE SITUATIONNELLE DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE

La plupart de ces filles sont soit des filles confiées, soit des « petites domestiques » recrutées spécifiquement pour faire ce travail ou qui l'exercent en plus des tâches domestiques (Aduayi-Diop, 2004). Les tâches ménagères se limitent seulement dans la maison (cuisine, vaisselle, nettoyage, linge), mais, de nos jours, on constate que

les tâches commerciales sont incluses dans les responsabilités des travailleuses domestiques. Cette acceptation "gratuite" des tâches supplémentaires est favorisée par le niveau d'instruction très faible des travailleuses domestiques et, corrélativement, une méconnaissance de leurs droits.

Figure 10 : Cuisine



Source CRADESC, 2021

L'identité des travailleuses domestiques est, pour la plupart, expliquée par ces tâches. Dans plusieurs localités, la travailleuse domestique se reconnaît par la cuisine. Le graphique montre que 56% des travailleuses domestiques interrogées font la cuisine. Le Sénégal et le Mali sont les pays où on note le plus de travailleuses domestiques qui exercent cette tâche, avec, respectivement, 23% et 27%.

En effet, les employeurs ont tendance à quitter leur domicile très tôt pour revenir très tard. Le temps pour s'occuper de leurs familles reste des plus réduits. Par conséquent, ils sont enclins à engager

des travailleuses domestiques pour les repas quotidiens, d'où la fréquence des travailleuses domestiques qui cuisinent.

Les travailleuses domestiques, qui ne cuisinent pas, sont, pour la plupart, des jeunes filles qui ne sont pas très habituées à l'activité culinaire.

L'autre élément explicatif est que certaines travailleuses domestiques ont des contrats écrits qui spécifient clairement les tâches qu'elles doivent accomplir au quotidien. Celles-ci ont, pour la plupart, un niveau avancé sur la connaissance de leurs droits.

DESOC

des Travailleuses DOMESTIQUES



LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

La sécurisation des droits économiques et sociaux des travailleuses domestiques passe par le formalisme des relations entre l'employeur et la travailleuse domestique. Le premier doit s'engager à assurer à la seconde des conditions de travail et de vie adéquates. Pour ces deux points, l'étude révèle très souvent un contraste entre les textes juridiques et la réalité constatée.

LE NIVEAU DE FORMALISME DANS LA RELATION DE TRAVAIL ENTRE L'EMPLOYEUR ET LA TRAVAILLEUSE DOMESTIQUE

À l'instar de tous les contrats, celui du travail domestique se caractérise par une prestation de travail, un lien de subordination et une rémunération. Au-delà de ces exigences, le contrat de travail domestique est exécuté au sein d'un ou de plusieurs ménages. Il est soumis aux conditions de fond classiques, à savoir le consentement, la capacité, l'objet et la cause. Le principe de liberté contractuelle est de mise dans la relation du travail domestique. Ce principe se manifeste, entre autres, par la liberté de choisir le type de contrat à conclure.

Toutefois, le choix, pour l'un ou pour l'autre, peut entraîner des conséquences sur la suite de la relation contractuelle. En effet, lorsqu'ils sont soumis à une durée de validité, les contrats s'exécutent obligatoirement dans une période au terme de laquelle ils prennent fin ou, le cas échéant, sont requalifiés d'office en CDI. C'est le cas pour les périodes d'essai et les CDD.

En l'espèce, les données recueillies font état de l'absence de contrat pour la quasi-totalité des travailleuses domestiques. Près de ¾ des travailleuses domestiques du Burkina Faso interrogées (74,83%) n'ont pas accès au contrat. La situation n'est pas meilleure en Côte d'Ivoire où 85,6% des travailleuses domestiques ne disposent pas de contrat dans leur travail. C'est ce qu'indiquent ces propos :

« **S**ouvent, même dans nos maisons, on ne porte pas trop attention [...] à l'établissement d'un contrat de travail. On agit presque dans l'informel avec les travailleuses domestiques, ce qui est anormal ». Chargé du département des contentieux de la CNDH, Côte d'Ivoire.

En Guinée, 99,30 % des travailleuses domestiques ne disposent pas de contrat. Ce pourcentage est de 98,52% au Sénégal. Au Mali, la totalité des travailleuses domestiques interrogées affirment ne pas bénéficier de contrat dans le cadre de leur travail.

Cette situation renseigne, par la même occasion, sur le niveau de formalisme du travail domestique. En effet, les deux parties au contrat sont aussi tenues de respecter, plus ou moins et selon les cas, un certain nombre de règles liées à la forme du contrat.

En principe, elles ont la possibilité de recourir ou non à l'écrit pour la conclusion du contrat de travail domestique. Cette liberté de choix est admise par les législateurs des cinq États, même si l'article 7 de la C189 les invite à privilégier, si possible, la forme écrite.

Cependant, lorsque certains types de contrat sont conclus, des règles strictes sont de nature à encadrer cette liberté de choix. Ainsi, dans tous les cinq pays, le législateur impose la forme écrite pour les contrats à durée déterminée. L'article 15.2 du code du travail ivoirien pose ce principe, mais réserve la possibilité de constater l'existence du CDD à travers l'établissement d'une lettre d'embauche. On retrouve ces mêmes dispositions dans l'article 122.6 du code de travail guinéen. D'ailleurs au Burkina Faso, l'établissement d'une lettre d'engagement semble être privilégié par l'autorité administrative. L'article 3 du décret sur les travailleurs et travailleuses domestiques dispose en effet que « **l'engagement d'un employé de maison doit toujours faire l'objet d'une lettre d'engagement stipulant l'emploi, le salaire et les accessoires de salaire convenus, la catégorie accordée et la durée du contrat de travail** ».

Pour le cas du Mali, le législateur ne prévoit pas la possible substitution du contrat écrit par la lettre d'embauche. L'article L'21 du code du travail dispose clairement que « **le contrat de travail à durée déterminée doit être constatée par écrit** ». Cette disposition est reprise dans le décret d'application sur les employés de maison à travers son article D 86.5. Au Sénégal, l'article L44 du code du travail impose la forme écrite sous peine de requalification du CDD en CDI.

Outre le CDD et la lettre d'embauche, le recours à la période d'essai (ou l'engagement à l'essai selon la formule du législateur sénégalais) doit être également constaté par écrit dans tous les cinq États. C'est une pro-

cedure préalable, mais facultative à l'établissement du contrat de travail domestique.

Pour les CDI, les législations sont relativement différentes. Pour les cas du Burkina et du Mali, l'employeur est tenu de remettre au travailleur domestique une lettre d'embauche. En Côte d'Ivoire, au terme de l'article 3 du décret n° 96-287 du 3 avril 1996 relatif au contrat de travail, l'envoi de la lettre d'embauche n'est pas une exigence procédurale supplémentaire, mais permet de remplacer le CDI. En Guinée et au Sénégal, la liberté de choix sur la forme écrite ou non du CDI est réelle, notamment lorsque le contrat résulte d'une requalification des CDD et périodes d'essai.

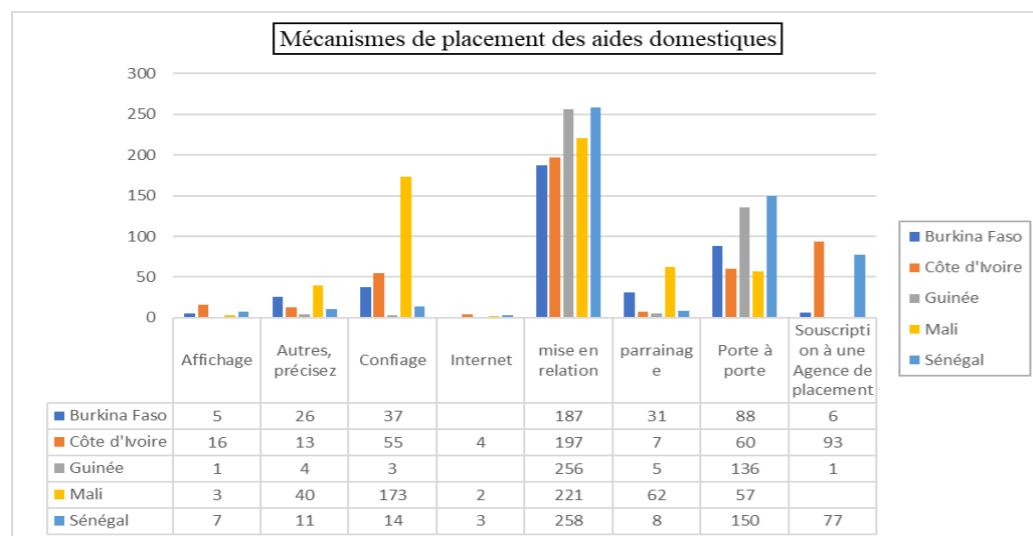
Le respect du formalisme contractuel suppose également que le contrat conclu ait été enregistré au niveau des organismes de contrôle. Or, étant donné que la majeure partie des travailleuses domestiques n'ont pas accès au contrat, l'enregistrement de ce dernier auprès de l'inspection du travail fait défaut.

L'absence de respect du formalisme contractuel peut résulter de l'informalité des voies empruntées par les travailleuses domestiques pour accéder à l'emploi. Ces travailleuses sont, pour la plupart, passées par le biais de la mise en relation. En effet, l'analyse des données montre que la mise en relation reste la stratégie d'insertion la plus développée dans les cinq États. Au Sénégal et en Guinée, sur les 300 travailleuses domestiques interrogées, respectivement, 256 et 258 ont eu un emploi, grâce à ce mécanisme de placement. Elles sont 221, au Mali et, 197, en Côte d'Ivoire à utiliser le même système d'insertion. Jouent souvent le rôle d'intermédiaires entre les deux parties au contrat, un membre de la famille de la travailleuse domestique ou une connaissance de cette dernière.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Le système dit "porte à porte" reste aussi un mécanisme de placement très développé dans l'activité domestique en Afrique de l'Ouest comme l'indique le graphique ci-dessous.

Figure 11 : Mécanismes de placement des aides domestiques



Pourtant, une autre voie d'accès au travail domestique semblait, en principe, plus à même de favoriser l'application des règles formelles du contrat par les employeurs au profit des travailleuses domestiques. Il s'agit des agences de placement dont l'activité est régie par des textes, notamment la convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), de 1949 et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées de 1997, de l'OIT. Toutefois, ces agences n'ont pas été, jusqu'ici, une solution contre l'informalité du travail domestique. Deux raisons sont à convoquer. D'abord, comparées aux autres intermédiaires entre l'employeur et la travailleuse domestique, les agences de placement sont peu présentes, surtout en Guinée, au Mali et au Burkina Faso. Comme souligné ci-dessous :

« Les agences sont parfois lentes et il y a beaucoup de femmes qui attendent d'être placées par les agences et ça traîne toujours. Le porte à porte est le moyen le plus rapide pour trouver du travail ». F.B, Mali.

En outre, malgré l'encadrement de leurs activités, la majeure partie des agences de placement officient de façon informelle. Cette situation d'informalité débouche sur des manquements dans l'assistanat et le suivi que ces agences sont appelées à mener au profit des travailleuses domestiques. C'est ce que déplore ce syndicaliste :

« Aujourd'hui, mon combat quotidien est les agences de placement irrégulières. Une fois que le placement est fait, leur seule préoccupation devient la rémunération. Aucun suivi n'est effectué sur les conditions de travail, ni sur les formalités administratives en lien avec le droit du travail. [...] Les responsables exploitent tout simplement la naïveté et l'ignorance des travailleuses domestiques ». SG du syndicat des gens de maison affilié à la CNTS et à l'UITA (Sénégal).

Contrairement aux agences de placement, des associations parviennent à assurer à certaines travailleuses domestiques le bénéfice d'un contrat conclu en bonne et due forme. C'est le cas de l'APAF en Guinée qui sert d'intermédiaire entre employeurs et aides domestiques. En mettant en contact les jeunes filles demanderesses d'emploi domestique et les employeurs, l'association veille à l'établissement d'un contrat de travail selon les formes adéquates. C'est également le cas des associations ADDAD des différents pays. Ainsi, souligne le responsable burkinabé de ADDAD :

« Au niveau de ADDAD, il y a des contrats entre le patron et l'aide-ménagère. Dans ce contrat-là, des engagements sont pris, les tâches également sont précises et le salaire déterminé. ». Présidente ADDAD Burkina Faso.

Cette position des ADDAD est saluée par les travailleuses domestiques qui bénéficient de leurs accompagnements.

« Mon patron ne m'a jamais parlé de contrat de travail. C'est sur la base d'un accord moral qu'il m'a expliqué le travail et la rémunération [...] Mais heureusement, avec

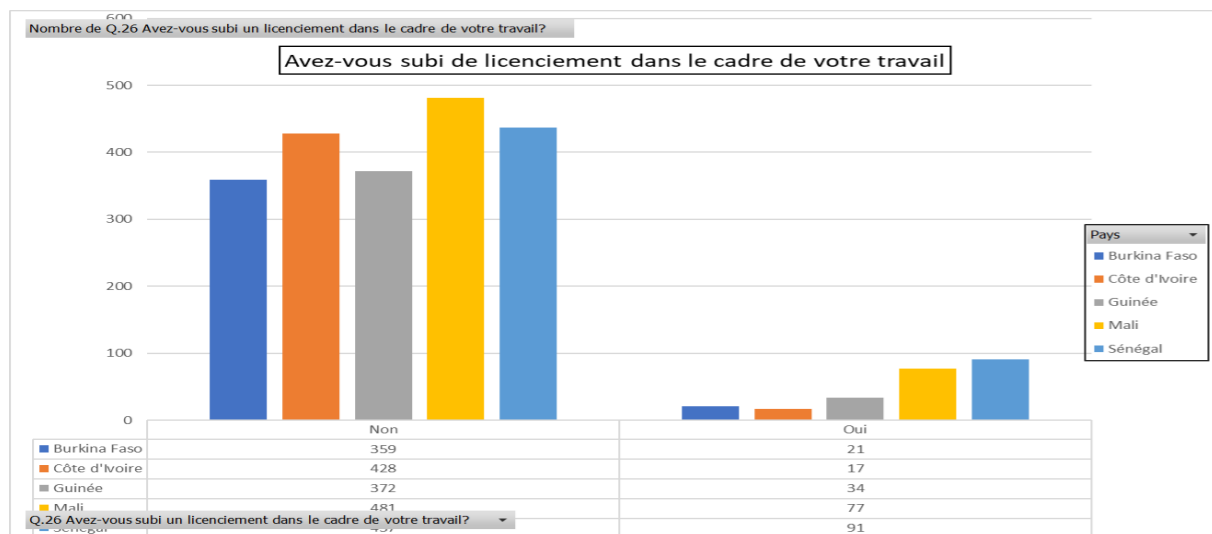
ADDAD, j'ai un contrat dans une autre maison avec un autre patron et c'est bien régularisé ». S.A. Côte d'Ivoire.

Le respect du formalisme demeure une nécessité même lors de la rupture contractuelle. Parmi les trois modes de rupture (par le salarié, par l'employeur, d'un commun accord), les résultats de l'analyse montrent que les employeurs et les travailleuses rompent le plus souvent leur relation de travail de manière conventionnelle. En effet, peu de travailleuses domestiques subissent un licenciement. À Abidjan, par exemple, seuls 3.82% du nombre total de travailleuses domestiques enquêtées (17 domestiques sur un échantillon de 445) ont affirmé avoir été licenciées. La même tendance se présente chez les travailleuses domestiques interrogées à Ouagadougou, avec 5.52% (21 aides domestiques sur 380) qui sont victimes de ce mode de rupture de contrat.

À Conakry également, la proportion des travailleuses domestiques ayant été licenciée n'est pas élevée (8.37%, soit 34 domestiques sur 406). En revanche, on peut noter qu'à Dakar et Bamako, le taux de licenciement des aides domestiques est plus important comparé à celui des autres pays, quoique n'atteignant pas la barre des 20%. À Dakar, ce taux est de 17.23%, soit 91 aides domestiques sur une population de 528, tandis qu'à Bamako, il est 13.79% (77 aides domestiques sur 558).

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Figure 12 : situation des licenciements des aides domestiques



Le constat du faible taux de licenciement des travailleuses domestiques ne peut toutefois être un prétexte pour ne pas observer les procédures requises en cas de rupture du contrat. La travailleuse domestique doit notamment recevoir une notification indiquant un préavis au terme duquel la relation du travail prend fin (Code du travail : Sénégal (art. L 49 et suivant) ; Burkina Faso (art.65 et suiv.) ; Guinée (art. 172.23 et suiv.) ; Mali (art L40) ; Côte d'Ivoire (art 18.4 et suiv.). Dans tous les pays la non observation de la procédure de licenciement est sanctionnée par le paiement de dommages et intérêts.

Le licenciement ne doit pas être abusif. Il doit, pour être valide, avoir un motif légitime. Il doit reposer, soit sur un manquement à la discipline exigée, soit sur une incapacité du travailleur. Dans les cinq pays, la preuve de la régularité du licenciement incombe à l'employeur. Aussi, la femme en congé de maternité est particulièrement protégée dans la mesure où elle ne peut pas être licenciée pendant cette période.

Dans les faits, il apparaît que, même si les cas de licenciement ne sont pas récurrents dans le cadre du travail domestique, des abus sont parfois notés dans les rares fois où ils se produisent. Selon ce membre de ADDAD, Sénégal:

“ Il y a un employé dans mon quartier qui a une méthode très rusée pour licencier ses travailleuses domestiques. Il a dupliqué les clés de sa maison en plusieurs exemplaires. À l'approche de la fin du mois, il met dans les bagages de sa bonne une de ces clés pour ensuite l'accuser de vouloir lui voler à son absence”. F N, ADDAD, Sénégal.

En cas de rupture abusive du contrat, les législateurs des différents pays prévoient des dommages et intérêts (codes du travail - Sénégal : art. L 56. ; Guinée : art.172.10 ; Côte d'Ivoire : art.18-15 ; Mali : art. L51). Pour leur homologue burkinabè, le licenciement abusif donne lieu, avant tout, à une réintégration du travailleur. Le paiement de dommages et intérêts intervient, en cas d'opposition ou de refus à la réintégration (art 70 code du travail).

Synopsis 1: Formalisme contractuel : Forces et insuffisances des législations (niveau du recours à l'écrit dans les contrats, licenciement, enregistrement...)

ÉTATS	FORCES LÉGISLATION	IINSUFFISANCE LÉGISLATION	NIVEAU D'APPLICATION EFFECTIVE
GUINÉE	Exigence de contrat; Exigence de l'écrit pour le CDD et la période d'essai; Preuve de l'existence du CDD à travers la lettre d'embauche; Obligation de déclarer son personnel au service public de l'emploi; Préavis en cas de licenciement et paiement de dommages et intérêt; Interdiction du licenciement abusif et paiement de dommages et intérêts	Forme écrite non obligatoire pour les CDI	Absence de contrat pour la quasi-totalité des travailleuses domestiques Absence de déclaration du contrat
MALI	Exigence de contrat; Exigence de l'écrit pour le CDD et la période d'essai; Remise d'une lettre d'embauche pour les CDI; Dépôt d'une copie du contrat à l'inspection du travail (CDD de plus de 3 mois, contrat d'apprentissage, CDI); Préavis en cas de licenciement et paiement de dommages et intérêt; Interdiction du licenciement abusif et paiement de dommages et intérêts	Impossible substitution du contrat écrit par la lettre d'embauche	Absence de contrat pour la quasi-totalité des travailleuses domestiques Absence de déclaration du contrat
BURKINA FASO	Exigence de contrat; Exigence de l'écrit pour le CDD et la période d'essai; Exigence de l'établissement d'une lettre d'engagement pour le CDD; Remise d'une lettre d'embauche pour les CDI; Déclaration du travailleur à la Caisse nationale de sécurité sociale; Préavis en cas de licenciement et paiement de dommages et intérêt; Interdiction du licenciement abusif + Obligation de réintégration du travailleur et paiement de dommages et intérêts en cas de refus de réintégration		Absence de contrat pour la quasi-totalité des travailleuses domestiques Absence de déclaration du contrat
CÔTE D'IVOIRE	Exigence de contrat; Exigence de l'écrit pour le CDD et la période d'essai; Preuve de l'existence du CDD à travers la lettre d'embauche; Transmission du contrat à l'Agence d'Etude et de promotion de l'emploi; Préavis en cas de licenciement et paiement de dommages et intérêt; Interdiction du licenciement abusif et paiement de dommages et intérêts	Lettre d'engagement non obligatoire pour le CDI (mais peut le remplacer)	Absence de contrat pour la quasi-totalité des travailleuses domestiques Absence de déclaration du contrat
SÉNÉGAL	Exigence de contrat; Exigence de l'écrit pour les CDD; Dépôt d'une copie du contrat à l'inspection du travail (pour les CDD, de plus de 3 mois, CDI); Préavis en cas de licenciement et paiement de dommages et intérêt; Interdiction du licenciement abusif et paiement de dommages et intérêts	IMPOSSIBLE SUBSTITUTION DU CONTRAT ÉCRIT PAR LA LETTRE D'EMBAUCHE FORME ÉCRITE NON OBLIGATOIRE POUR LES CDI	ABSENCE DE CONTRAT POUR LA QUASI-TOTALITÉ DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES ABSENCE DE DÉCLARATION DU CONTRAT

Il apparaît, eu égard à tout ce qui précède, que le droit du travail des différents États accorde une grande place au formalisme dans les rapports contractuels. Toutefois, la réalité est tout autre en ce qui concerne le travail domestique. Dans la plupart des cas, les travailleuses domestiques baignent dans l'informalité. Peu d'entre elles, parce que bénéficiant d'un encadrement de la part des associations, peuvent espérer évoluer dans une relation contractuelle basée sur le respect mutuel de la législation et non sur le libre arbitre de l'employeur.

Cette situation informelle des travailleuses domestiques risque d'avoir une incidence sur leurs conditions de vie et de travail.

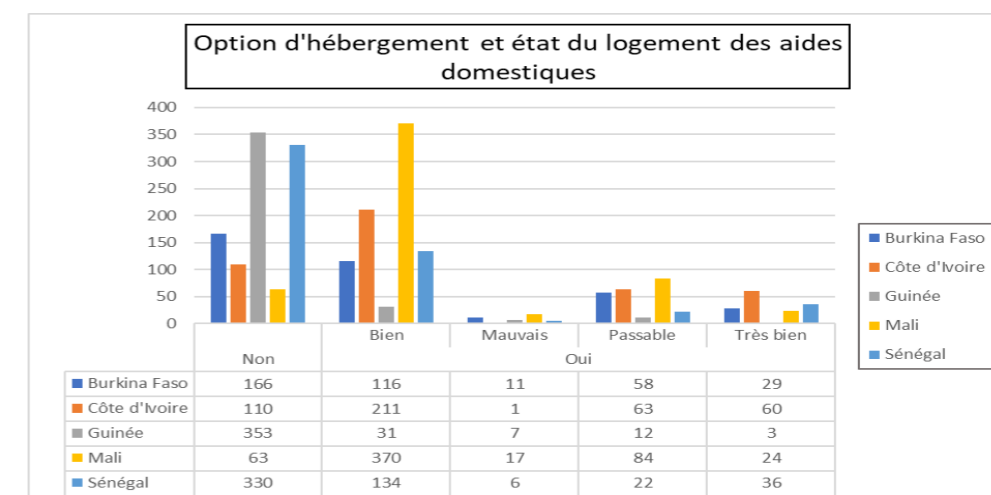
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Elles sont de deux ordres. Les unes sont en lien avec le lieu de travail de la domestique et les autres aux conditions de vie proprement dites. L'article 5 de la convention C.189 invite les États à prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, d'harcèlement et de violence.

LES CONDITIONS DE VIE DANS LE LIEU DE TRAVAIL

Le graphique ci-dessous illustre l'évaluation subjective des conditions de logement des travailleurs domestiques en Afrique de l'Ouest francophone. L'examen des résultats issus de l'étude permet, non seulement, d'analyser le poids démographique des domestiques résidentes et non résidentes, mais aussi de capter leurs perceptions sur leurs conditions de logement.

Figure 13 : Perception des domestiques sur la situation des logements



Source CRADESC, 2022

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Dans les cinq pays, 56% des travailleuses domestiques logent chez leurs employeurs contre 44% d'entre elles qui ont leur propre logement ou habitent avec leurs familles. Le graphique montre que les travailleuses domestiques, en Guinée et au Sénégal, n'ont pas souvent recours aux logements chez leurs employeurs comparées aux autres pays. Au Mali, on dénombre 63 travailleuses domestiques sur les 558 enquêtées qui affirment ne pas être logées chez leurs employeurs. En Côte d'Ivoire, sur les 445 répondantes, 110 sont logées chez leurs patronnes. Au Burkina, on dénombre quelque 166 travailleuses sur les 368 interrogées.

L'analyse critique de ces résultats démontre que des disparités subsistent entre les pays en ce qui concerne l'hébergement des aides domestiques. Si dans certains pays comme le Mali, la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso, la majorité des travailleuses (plus de 50%) sont hébergées par l'employeur, il n'en est pas le cas à Dakar et à Conakry où elles sont respectivement 37,5% et 13,05% à être logées.

Dans la même logique, à l'analyse I des conditions de logement de ces travailleuses domestiques résidentes, il ressort que les conditions de vie sont favorables pour certaines domestiques, notamment à Bamako et à Abidjan, contrairement à d'autres grandes villes, comme c'est le cas à Dakar.

« Je suis logée chez mon employeur, mais j'exerce toutes les tâches domestiques, du

matin au soir et même tard dans la nuit. Et quand vient l'heure de me coucher, je dors par terre et dans un coin de la maison, sans matelas, ni rien." F.N, domestique à Dakar, Sénégal.

Le mauvais traitement des aides domestiques dans la zone s'identifie aussi à travers l'alimentation de ces dernières. Des témoignages glaçants des travailleuses domestiques et des responsables d'agence de placement ont été notés dans les pays. C'est le cas au Sénégal, tel que ci-dessous rapporté:

« En plus, la domestique n'a droit qu'aux restants des aliments alors que c'est elle qui cuisine pour lui. Au cas où il n'y a plus de reste, elle se contente de pain avec du chocolat pour le repas." F.F, Sénégal.

À Bamako, les travailleuses domestiques interrogées déplorent également le traitement lié à la nourriture insuffisante et l'inexistence de dortoirs.

"Certaines filles passent la nuit dans le magasin, d'autres n'ont pas de matelas. Certaines sont obligées d'attendre tard la nuit après que toute la famille dorme pour qu'elles puissent aménager le salon pour dormir." A.T., aide domestique au Mali.

Contrairement au Sénégal (37,5%) et en Guinée Conakry (13,05%) où peu de femmes domestiques logent chez leurs employeurs, au Burkina Faso et en Côte d'Ivoire, sur l'ensemble des travailleuses domestiques interrogées, respectivement 56% et 75,28% habitent chez leurs employeurs. Dans ce lot de travailleuses domestiques résidentes, figurent en bonne partie des aides domestiques confiées ou mises en relation avec leurs employeurs, ou encore partageant, avec ces derniers, tout simplement des liens consanguins et /ou territoriaux.

Les travailleuses domestiques, qui logent chez leur employeur, sont principalement les plus exposées aux heures supplémentaires non rémunérées. Elles n'ont pas d'horaires de travail fixe et travaillent à des heures non définies, commençant très tôt le matin pour finir très tard le soir (Moussa Diome, 2011). Cette situation participe, de toute évidence, d'un abus de pouvoir.

Cette extensibilité du temps de travail domestique, déjà mise en exergue dans un rapport du BIT (2013) et dans les travaux de Mélanie Jacquemin (2002), Dorte Thorsen (2012) ou encore Elsa Galerand et ses collègues (Galerand et al., 2015), peut être illustrée à travers l'exemple de M.L.F., une domestique qui loge chez ses employeurs :

« Chaque jour, je suis la première à me réveiller et la dernière à dormir. Je dois me réveiller tôt le matin, réveiller les enfants, les préparer et leur servir le petit déjeuner et les amener à l'école. De retour, j'enchaîne avec les autres tâches comme faire la vaisselle et préparer le repas. Le soir, je prépare le dîner, pour servir la famille. Je dois coucher les enfants et les conduire même aux toilettes quand ils se réveillent la nuit. Et c'est l'éternel recommencement pour tous les jours » M.L.F, travailleuse domestique

Celles qui ne logent pas chez leur employeur ont des heures de travail relativement moins longues, même si l'accomplissement des tâches domestiques les oblige à rentrer tard. Ce fait est confirmé par les propos de M.B. qui soutient :

« Je suis tellement épuisée à l'heure de la descente que je n'ai jamais le temps de faire autre chose le soir. Une fois à la maison, je suis au lit parce que je dois me réveiller tôt pour aller au travail. Ma patronne veut que je sois au boulot avant qu'ils ne quittent la maison car je dois m'occuper des enfants et faire un tas de choses à la fois » M.B, aide domestique.

La législation des différents pays encadre l'hygiène de vie et la sécurité au travail qui sont des obligations qui incombent à l'employeur. Ce principe est posé par l'article 13 de la convention 189 qui dispose que : « Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre ». La recommandation invite les pays membres à prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et l'hygiène aux travailleurs domestiques.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Au Burkina Faso, le décret fixant les conditions de travail des gens de maison ne fait aucunement allusion aux règles de sécurité et d'hygiène. En revanche, l'article 236 du code du travail précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions pour assurer la sécurité et la santé mentale et physique des travailleurs au sein de l'établissement. Il est à relever que le législateur utilise ici la notion d'entreprise ; ce qui peut susciter une inquiétude. En effet, une interprétation restrictive de cette disposition conduirait à un risque d'exclusion des travailleurs domestiques employés au sein des ménages de son champ d'application.

Au Mali, l'autorité administrative prévoit des règles d'hygiène et de sécurité applicables à tous les travailleurs, aux articles D.96-2-1 du décret d'application du code du travail. Au terme de ces dispositions, les locaux affectés au personnel doivent être sécurisés, propres, respecter les règles de salubrité et disposer de commodités nécessaires à une vie décente.

La Guinée, ayant ratifié la C 189, s'est engagée à faire respecter aux employeurs les conditions d'hygiène et de sécurité pour les travailleurs domestiques. Cependant aucune règle spécifique ne fait allusion à cette protection. Toutefois, comme nous l'avons précisé, le code du travail s'applique dans toutes ses dispositions au contrat de travail domestique.

En Côte d'Ivoire, l'article 41.1 du code du travail établit une liste d'obligations de

l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. En ce sens, l'employeur doit promouvoir et maintenir le bien-être physique, mental et social de l'employé. Il lui incombe, également, de protéger le travailleur contre tout danger qui menace sa santé et de maintenir ce dernier dans un environnement de travail sain et adapté à l'homme. Par ailleurs, l'article 41.2 ajoute que l'employeur doit éviter à l'employé tout risque d'accident susceptible d'être provoqué par des objets ou matériaux dangereux présents dans le domicile.

Au Sénégal, l'arrêté ministériel, déterminant les conditions de travail des travailleurs domestiques, ne contient aucune disposition relative aux mesures d'hygiène et sécurité des gens de maison. C'est l'article 167 du code du travail qui limite les règles d'hygiène et de sécurité aux établissements. Comme remarqué dans l'étude de la législation ivoirienne, l'utilisation du terme "établissement", entité appartenant à l'entreprise, risque de réduire la portée de cette disposition.

Régies par la législation des pays, les règles sur les conditions de vie des travailleuses domestiques se heurtent toutefois à une application qui est loin d'être effective. Quelle que soit l'option d'hébergement, ces travailleuses restent dans des conditions de vie misérables. Dans cette dynamique, les aides domestiques, logées hors de la maison de leurs employeurs, vivent le même calvaire. La promiscuité caractérise leurs logements le plus souvent surpeuplés. Dès lors, la problématique de l'hygiène de vie et de la sécurité se pose avec acuité.

Les conditions de Travail

Si les conditions de vie concernent l'état du lieu de travail, les conditions de travail renvoient, elles, à l'activité elle-même. Interroger sur ces conditions revient à aborder, entre autres, la question de l'heure de travail. Le respect du temps de travail, tel qu'inscrit dans les législations des différents pays, est un gage pour prévenir certaines exploitations. Toutefois, les résultats obtenus dans l'étude ont permis de démontrer les abus démesurés subis en ce qui concerne le respect du quantum horaire des travailleuses domestiques. Les heures de travail dépassent très souvent les normes établies par le code du travail.

Au Mali par exemple, le législateur n'a pas manqué de tenir compte des heures de pause, pour fixer le volume horaire mensuel à 260 heures au maximum, correspondant 173,33 heures normalement exécutées⁶⁸. En réalité, sur les 558 domestiques interrogées, 428 ont soutenu effectuer plus de 8 heures d'activités par jour sans heures de pause. Cette situation est aussi en vigueur au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire et en Guinée.

Au Burkina, l'article 4 du décret N° 2010-807/PRES/PM/MTSS, du 31 décembre 2010, fixant les conditions de travail des gens de maison dispose que : "la durée de présence en service est fixée à 60 heures par semaine correspondant à 40 heures de travail effectif." Cette disposition est conforme à l'article 9 de la recommandation n° 201 de l'OIT qui invite les États membres à prévoir le nombre d'heures de disponibilité des travailleurs par semaine. En cas de travail à temps partiel, le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel afférent à la catégorie par 173,33 heures, soit 40 heures par semaine. L'article 5, dudit décret, octroie, aux travailleurs domestiques qui se nourrissent sur place, deux heures par jour, consacrées aux repas. Et ceux qui logent sur leurs lieux de travail ont aussi droit à 9 heures de repos nocturne consécutives.



LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Les travailleurs domestiques ont également droit à un congé hebdomadaire de 24 heures par semaine et d'un congé annuel. Pour tout déplacement temporaire du travailleur domestique, le décret a prévu, à travers l'article 11, un régime de majoration du paiement.

En Guinée, le code du travail cantonne en son article 221.1 le temps de travail hebdomadaire à 40 heures de travail effectif par semaine. En l'absence d'arrêté du ministre du travail fixant les règles d'équivalence, de récupération, de modulation ou d'heures supplémentaires, tout travail, effectué au-delà des quarante heures hebdomadaires, est considéré comme effectif et ouvre droit à une rémunération⁶⁹. Comme dans les autres pays, le repos hebdomadaire, pour les gens de maison en Guinée, est obligatoire et il est de 24 h continue. Dans la même optique, les jours fériés sont chômés et payés pour les travailleurs domestiques, conformément à l'article 222.6 du code du travail. Le travailleur domestique a également droit au congé annuel à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

En Côte d'Ivoire, le temps de travail domestique est déterminé par le décret n° 96-203, du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail. Ce texte fixe, en son article 3, la durée maximum de travail du personnel domestique de 56h. Ce même décret fixe également, en son article 10, que la durée journalière du travail ne peut excéder huit heures, y compris la période de pause d'une demi-heure au moins, prise en une ou plusieurs fois. On peut constater toutefois, selon le témoignage ci-dessous, que l'application de cette disposition n'est pas toujours effective.

« J'exerce le travail domestique depuis 3 ans, mais la situation est difficile et nous vivons des conditions d'adaptabilité très compliquées chez nos employeurs. Chaque jour, je me réveille à 4h du matin, j'arrive à mon lieu de travail à 6h pour démarrer les tâches domestiques diverses (nettoyage, balayer la cour de la maison, nettoyer la vaisselle, accompagner les enfants à l'école, les ramener à l'heure de descente, faire la cuisine, etc.). Je descends à 22h pour arriver chez moi vers 23h ou minuit. », A. Aide domestique à Abidjan.

Selon l'article 25 du décret. *“Si le travailleur dépasse la durée normale de travail, les heures effectuées seront considérées comme heures supplémentaires. Toutefois, le travailleur domestique est libre de ne pas effectuer des heures supplémentaires sans encourir de sanctions”*. En plus, le nombre d'heures supplémentaires est limité à quinze heures (15 heures) au maximum par mois⁷⁰.

Le travailleur domestique a droit à un repos hebdomadaire et à un congé annuel. Les dispositions générales de l'article 24.1 du code du travail prévoient que le repos hebdomadaire est obligatoire pour tout travailleur. La durée minimum du repos hebdomadaire est de 24h heures chaque semaine. Le congé annuel régi par l'article 25.5 du code du travail est accordé au travail après une année de service effectif.

Sur les 528 travailleurs domestiques interrogés au Sénégal, 296 d'entre elles travaillent plus de 8h de temps et la plupart ne bénéficient pas d'une pause journalière. Pourtant, le code du travail du pays exige au travailleur d'être en activité 40 heures par semaine, avec une heure de pause par jour. En plus, l'article 13 de l'arrêté, déterminant les conditions de travail des gens de maison, fixe la durée des services des employés de maison, à 260 heures par mois, correspondant à un travail effectif mensuel de 173 h 33 mn. Lorsque la durée de présence du travailleur est inférieure à 40 heures par semaine, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles.

Les heures supplémentaires, effectuées au-delà de la 60e heure dans la semaine, par un travailleur domestique, sont calculées selon un barème de rémunération prévu par l'article 14 de l'arrêté. Concrètement, de la 61e à la 68e heure, le travailleur domestique doit prévoir une majoration de salaire de 10 % pour chaque heure. Au-delà de la 68e heure, la majoration sera de 35 % pour chaque heure et, pour les heures effectuées le jour de repos hebdomadaire, la majoration est de 50 %. Ce barème offre une nette visibilité au travailleur domestique sur le calcul du ratio entre les heures de travail et le salaire mensuel.

L'article 18 de l'Arrêté ministériel confère au personnel domestique le droit au congé payé à la charge de l'employeur, conformément aux dispositions des articles 143 et 149 du code du travail. Par ailleurs, en plus du congé annuel, un congé de maternité de quatorze semaines consécutives est accordé aux travailleuses domestiques.

De façon concrète, sur la base des résultats obtenus, à Dakar, les aides domestiques interrogées s'activent jusqu'à 60 à 70 heures par semaine. L'affirmation de ce membre d'ADDAD illustre cette situation:

“ Ces femmes sont régulièrement exigées d'être présentes sur le lieu de travail vers 7 heures du matin, avant le départ de leurs employeurs pour le boulot, les travailleuses domestiques sont aussi contraintes de rester dans la maison jusqu'au retour de leurs patronnes (vers 20 heures) pour se libérer de leur charge de travail. Certaines des travailleuses domestiques associent à leurs propres tâches, le convoiement des enfants vers leurs établissements respectifs et la récupération de ces derniers à la descente”. P.B, le secrétaire général de ADDAD

Bien qu'il existe des lois régissant l'emploi en Afrique francophone, allant jusqu'à spécifier la durée de travail, le marché du travail domestique semble ne pas se conformer à ces règles. L'une des caractéristiques du secteur, au niveau des cinq pays, est la surexploitation des travailleuses domestiques.

Synopsis 2 : Conditions de vie et de travail des aides domestique dans les cinq Etats

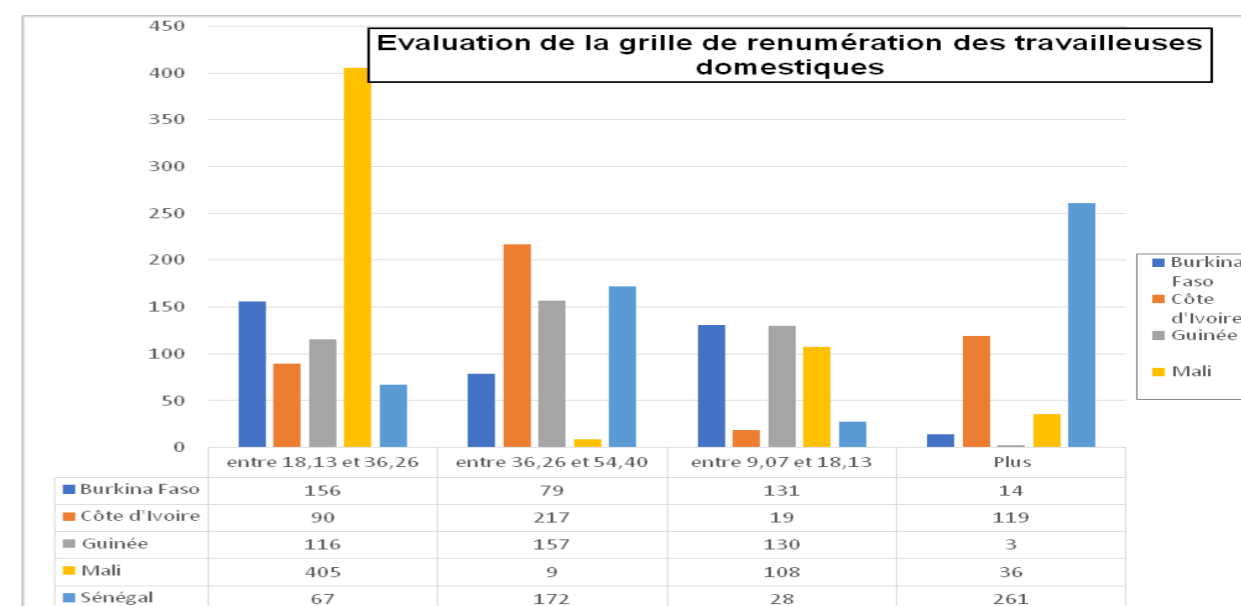
ÉTATS	FORCES LÉGISLATION	IINSUFFISANCE LÉGISLATION	NIVEAU D'APPLICATION EFFECTIVE
GUINÉE	Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le code du travail ; détermination de l'horaire de travail et du repos, des congés par le CT	Absence de réglementation spécifique sur les conditions de travail des Travailleuses Domestiques	Majorité de travailleuses domestiques hébergées chez l'employeur; Faible qualité des prestations en nature (logement et nourriture); Heures supplémentaires non rémunérées, particulièrement pour les travailleuses logées chez l'employeur; Surcharge de travail
MALI	Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le code du T ; détermination de l'horaire de travail et du repos, des congés par le CT ;		Faible pourcentage des travailleuses domestiques logés chez l'employeur; Faible qualité des prestations en nature (logement et nourriture); Non-respect des heures de travail et de repos; Heures supplémentaires non rémunérées, particulièrement pour les travailleuses logées chez l'employeur; Surcharge de travail;
BURKINA FASO	Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le code du T ; détermination de l'horaire de travail et du repos, des congés par le Décret ;	Non prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le décret régissant les T domestiques ;	Majorité de travailleuses domestiques hébergées chez l'employeur; Faible qualité des prestations en nature (logement et nourriture); Non-respect des heures de travail et de repos; Heures supplémentaires non rémunérées, particulièrement pour les travailleuses logées chez l'employeur; Surcharge de travail;
CÔTE D'IVOIRE	Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le code du T ; détermination de l'horaire de travail et du repos, des congés par décret;	Absence de réglementation spécifique sur les conditions de travail des Travailleuses Domestiques	Majorité de travailleuses domestiques hébergées chez l'employeur ; Non-respect des heures de travail et de repos ; Heures supplémentaires non rémunérées, particulièrement pour les travailleuses logées chez l'employeur ; Surcharge de travail
SÉNÉGAL	Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le code du T ; détermination de l'horaire de travail et du repos, des congés par arrêté;	Non prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans l'arrêté régissant les T domestiques;	Faible pourcentage des travailleuses domestiques logés chez l'employeur ; Faible qualité des prestations en nature (logement et nourriture); Non-respect des heures de travail et de repos; Heures supplémentaires non rémunérées, particulièrement pour les travailleuses logées chez l'employeur; Surcharge de travail

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

LA RÉALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Les statistiques du travail domestique montrent que les travailleuses ne jouissent pas de traitement salarial tel que prévu par la législation des pays. Les salaires des aides domestiques varient entre 5000 FCFA (10\$) à 30.000 FCFA (60\$) et plus. Le graphique ci-contre renseigne sur le niveau de rémunération des aides domestiques dans les différents pays.

Figure 14: Évaluation des grilles de rémunération



Source : CRADESC, 2022

Il ressort de l'analyse que les aides domestiques de Bamako sont fortement représentées (72.58%) dans la fourchette [20\$ - 40\$]. Sur les 558 travailleuses domestiques interrogées, 108 de ces domestiques gagnent un salaire inférieur de 21.936 FCFA (43\$) et seulement 15 Cette faible rémunération du travail domestique comparée à la charge de travail révèle la surexploitation dont ces femmes sont victimes. À ce sujet, ces propos sont fort édifiants :

« Je reçois 30 000 F (60\$) par mois. Cet argent est très peu pour prendre en charge les besoins et ceux de ma famille. J'ai deux enfants qui sont au village, mais je ne suis pas en mesure de les prendre en charge. Si je paye le transport pour me rendre au travail, le logement et le dîner, j'éprouve des difficultés même à acheter mes effets de toilettes. Tout ce que je gagne reste ici. [...] Je ne peux ni épargner ni envoyer de l'argent à mes enfants encore moins à mes parents. », FF. Aide-domestique, Burkina Faso.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Élément fondamental de tout contrat de travail depuis l'abolition de l'esclavage ou du travail forcé, le salaire est primordial et mérite d'être protégé. L'article 11 de convention C189 de l'OIT dispose que : « *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* ». Cette règle n'est toutefois pas respectée dans les pays comme en attestent les propos de cet employeur domestique (N.B.):

« **P**ersonnellement je sais que les bonnes sont braves. Mais, je pense que ce qu'on leur paye n'est pas si insignifiant. Moi, je paye 35.000 F (70\$) à ma bonne. Tu penses que c'est minime peut-être mais il faut comprendre qu'elle mange chez moi et fait ses besoins ici toute la journée. Je lui fais même des cadeaux parfois. Nous aussi on a des charges qui nous empêchent de payer certains salaires. » N.B, employeur domestique, Dakar.

En Côte d'Ivoire, la législation prévoit que (') :

- ◇ Un travailleur domestique, ayant suivi une formation professionnelle, doit être classé au-delà de la première catégorie et recevoir plus du SMIG de 60.000 F (120\$)⁷¹.
- ◇ Pour un salarié payé 60.000 FCFA (120\$) et déclaré à la CNPS (Caisse nationale de prévoyance Sociale), l'employeur doit verser 6,3% du salaire soit 3780 FCFA (8\$) à la caisse. Le travailleur recevra donc 56.220 FCFA (112\$) chaque mois.
- ◇ Lorsque le personnel domestique n'est pas logé dans le domicile de l'employeur, il doit recevoir la prime de transport de 25.000 FCFA (50\$) à Abidjan, 21.000 FCFA (42\$) à Bouaké, et 17.000 FCFA (34\$) dans les autres villes en plus de son salaire.
- ◇ Le salaire du travailleur logé, nourri et blanchi peut être ponctionné du tiers (1/3) de son montant pour les charges assumées par son employeur. Bien entendu, nous parlons ici d'un logement décent, de la nourriture décente et des soins décents.

En réalité, il ressort des résultats que 48.76% des travailleurs domestiques à Abidjan sont payés entre 36 et 54 dollars USD. Cette proportion est de 38.66% à Conakry, 32.57%, à Dakar et 20.78%, à Ouagadougou.

Au Sénégal, la loi exige que le travailleur domestique ne doit pas percevoir moins de 40.000 FCFA (80\$). Ce qui contraste avec les résultats de l'enquête effectuée auprès des travailleuses domestiques à Dakar et qui montrent que leur travail est faiblement rémunéré. Dans ce pays, plus de la moitié des aides domestiques interrogées (267) ne perçoivent pas plus de 27 200 FCFA (soit 54.4 \$).

Pour la Guinée, conformément aux articles 10 à 12 de Convention 189, le travailleur domestique doit bénéficier du même traitement que les autres concernant la rémunération, le traitement des heures supplémentaires et autres avantages. L'Article 241.7 qui dispose que : « Tous les salariés ont droit à un salaire minimum interprofessionnel garanti ». Ce salaire minimum est de 40.000 FCFA (80\$). En réalité, environ 32% des travailleuses du secteur domestique gagnent un salaire compris entre 5000 FCFA (9,07 USD) et 10.000 FCFA (18.35 USD). Même si les ONG et les syndicats, à travers leurs activités, ne cessent de sensibiliser les travailleurs domestiques sur l'existence d'une telle législation, il n'en reste pas moins que très peu de travailleuses domestiques perçoivent un salaire équivalent à ce SMIG. La grande majorité n'arrive pas à atteindre un salaire égal au minimum défini. Selon l'avis de cette responsable domestique,

« **E**n obligeant les employeurs à payer en espèce et sans exiger de bulletin, la convention C 189 vient quelque peu renforcer le non-respect du SMIG car le bulletin de salaire devait servir de preuve du paiement. » F.F, Guinée.

Au Mali, même si la législation a prévu un montant minimum pour chaque catégorie de travailleur de maison (article D.86-10 du décret d'application du code du travail), on note que plus de 90% des travailleuses domestiques n'arrivent pas à obtenir un salaire égal au SMIG 80\$ (40.000 FCFA). Toutefois, ces montants catégoriels sont de loin inférieurs au salaire

minimum fixé par le Décret n° 2015-0363/P-RM du 19 mai 2015 fixant le salaire minimum interprofessionnel garanti qui est de 40000 FCFA. Ce décret n'apporte aucune précision sur la rémunération des gens de maison. Malgré ce silence, il est de principe en droit du travail qu'on applique toujours la règle la plus favorable aux salariés. L'absence de texte spécifique protégeant le SMIG des travailleuses domestiques est ainsi déplorée.

En raison de la vulnérabilité des travailleurs domestiques, il est opportun de militer pour l'adoption d'un texte qui précise que les travailleurs domestiques ont droit à ce SMIG et que toute violation peut occasionner des sanctions pour l'employeur." A.T, Mali.

L'étude a montré que 19.35% des travailleuses à Bamako ont un salaire compris entre 5000 FCFA (10\$) et 10000 FCFA (20\$) et seulement 6,45% de l'effectif arrivent à obtenir un salaire supérieur ou égal à 30000 FCFA (60\$). Le reste est constitué, en grande partie, par des travailleuses rémunérées à moins de 30000 FCFA (60\$) par mois. La législation précise, toutefois, que le paiement devrait se faire régulièrement et à la fin de chaque mois pour les gens de maisons bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. La prestation en nature (logement et nourriture) est prévue pour les gens de maison en droit malien, mais elle doit être précisée dans la lettre d'engagement et ne pas dépasser les seuils prévus par l'article D 86-12 du décret. Ce même texte prévoit également les modalités de décompte et de paiement des heures supplémentaires (ARTICLE D.86-19). À l'occasion du paiement, un bulletin de paie, qui reprend en détail les éléments du salaire, est obligatoirement remis au travailleur domestique.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Contrairement au Mali, au Burkina Faso, le décret N° 2010-807/PRES/PM/MTSS, du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison, énumère le salaire parmi les éléments obligatoires de la lettre d'engagement, mais ne prévoit pas un salaire minimum pour les travailleuses domestiques. En revanche, le Décret n°2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB fixe le SMIG à 30684 FCFA. Ce montant a été amélioré de 4%, par le décret n°2012- 633 PRES/PM/MEF/. MFPTSS, du 24 juillet 2012, portant relèvement des salaires minima des travailleurs du secteur privé régis par le code du travail. Toutefois, les résultats de l'étude ont montré que seules 3.68% des travailleuses domestiques parviennent à être payées à hauteur de 30000 FCFA (60\$) ou plus, tandis que la très grande majorité reste sous rémunérée.

L'autorité administrative a le mérite de préciser le nombre d'heures que doivent effectuer les travailleuses domestiques par semaine et de consacrer les heures supplémentaires et la majoration de ces dernières (article 6)⁷². Mais le même schéma se dessine si l'on compare le traitement salarial réservé aux travailleuses domestiques des autres pays précités. En effet, une grande partie d'entre elles perçoivent 10000 FCFA (20\$) ou moins dans certains quartiers de Ouagadougou.

Le même phénomène est observé en Côte d'Ivoire, mais dans une moindre mesure. Le salaire ou la rémunération s'entend au sens de l'article 32.1 du code du travail comme étant "le salaire de base ou salaire minimum et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier." Le salaire minimum fixé à 60 000 FCFA (120\$), ne

s'observe pas dans le secteur du travail domestique. Les résultats montrent qu'à Abidjan, 26.74% des aides domestiques sont rémunérées à 30000 FCFA (60\$) le mois, un montant bien en deçà du SMIG. Pire, 4.26 % d'entre elles perçoivent un salaire inférieur à 10000FCFA (20\$). Une travailleuse domestique ivoirienne souligne en ce sens :

“ Je fais plusieurs tâches du matin au soir (nettoyage, cuisine, linge, repassage, soins etc.) et je n'ai pas de repos dans la journée ni de congé alors que la rémunération est vraiment très insuffisante 40\$ (20.000FCFA).”
A. Aide domestique à Abidjan.

Selon l'article 32.1 du code du travail, le salaire doit être payé en monnaie ayant cours légal en Côte d'Ivoire nonobstant toute stipulation contraire. Cette même disposition interdit le paiement du salaire en boisson alcoolisée, en drogue ou encore le paiement de la totalité du salaire en nature. Le travailleur domestique peut, au sens de l'article 32, demander le paiement anticipé au plus tard 8 jours avant le paiement du salaire mensuel. Cette flexibilité, accordée par le législateur par rapport au paiement du salaire, permet au travailleur domestique de faire face à certaines dépenses urgentes.

Contrairement au Mali, en Côte d'Ivoire, les dates de paiement peuvent être librement fixées de gré à gré entre le travailleur et l'employeur. Toutefois, le travailleur doit recevoir à l'échéance fixée ou déterminée un acompte correspondant au moins 90% du salaire minimum et doit être intégralement payé.



Les conclusions de l'étude, réalisée dans la capitale sénégalaise, rapportent que la plupart des aides domestiques rencontrées percevaient un salaire de loin inférieur au SMIG désormais fixé à 58 900 FCFA (118\$). Une portion de 49.43% des travailleuses domestiques reçoit un salaire estimé à 30.000 FCFA (60\$) et plus, tandis que 5.30% de l'effectif sont rémunérés à moins de 10000 FCFA (20\$).. Déterminés en fonction des catégories professionnelles, les salaires minimaux hiérarchiques des domestiques et gens de maison doivent, au moins, correspondre à ceux définies par la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle. Cependant, celle-ci ne prévoit pas de barème de salaire minimum spécifique pour les travailleurs domestiques.

En plus des salaires jugés très faibles, le retard de paiement est également ressorti dans l'analyse du secteur domestique au Sénégal, alors que, l'article 10, de l'arrêté ministériel, dispose que **"l'employé de maison sera payé chaque mois et à date fixe, en principe, le dernier jour du mois"**. Cette disposition exclut explicitement tout retard ou report dans le paiement du salaire de l'employé de maison. L'employeur doit veiller à ce que le travailleur domestique reçoive sa paye au plus tard le 30 ou le 31 de chaque mois. Ce principe empêche que le salaire soit payé à la demande de l'employé à chaque quinzaine et pendant les heures de travail.

À travers ces résultats, on peut aisément constater un traitement salarial plus ou moins acceptable pour les travailleuses domestiques interrogées à Dakar et à Abidjan, même si la grande majorité continue de

percevoir un salaire inférieur au SMIG des pays respectifs. Dans les capitales de Bamako, Ouagadougou et Conakry, les travailleuses domestiques sont rémunérées faiblement à quelques exceptions près. Globalement, l'analyse de la rémunération des aides domestiques a montré que si la protection du salaire minimum existe déjà dans la législation des différents pays, il n'en demeure pas moins que ces dispositions ne sont pas totalement respectées par les acteurs. Dans tous les pays, les travailleuses domestiques interrogées affirment, en majorité, percevoir un salaire bien inférieur au SMIG. Cette situation est déductible du caractère informel du secteur qui ne facilite pas l'adoption et l'application de la législation.

Synopsis 3 : Rémunération des aides domestiques dans les différents États

ÉTATS	FORCES LÉGISLATION	IINSUFFISANCE LÉGISLATION	NIVEAU D'APPLICATION EFFECTIVE
GUINÉE	Un régime de salaire minimum ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Non prise en compte de la spécificité du travail domestique, dans le traitement salarial;	Non-respect du salaire minimum ; Surexploitation (rapport entre surcharge de travail et faible rémunération)
MALI	Un régime de salaire minimum des TD fixé par décret ; frais de transport du premier voyage du travailleur domestique vers son lieu de travail pris en charge par l'employeur ; prime d'ancienneté ; fourniture de logement et de nourriture exigée ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Montant des prestations en nature pouvant être déduit du salaire (non observation de la R201, 14-d, en particulier lorsqu'il est exigé au TD de loger chez l'employeur)	Non-respect du salaire minimum ; Surexploitation (rapport entre surcharge de travail et faible rémunération)
BURKINA FASO	Un régime de salaire minimum dans le décret fixant le SMIG ; frais de transport du premier voyage du travailleur domestique vers son lieu de travail pris en charge par l'employeur ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Montant des prestations en nature (nourriture et logement) pouvant être déduit du salaire (non observation de la R201, 14-d, en particulier lorsqu'il est exigé au TD de loger chez l'employeur)	Non-respect du salaire minimum ; Surexploitation (rapport entre surcharge de travail et faible rémunération)
CÔTE D'IVOIRE	Un régime de salaire minimum ; possibilité d'un paiement anticipé ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Montant des prestations en nature (nourriture et logement) déduits du salaire (non observation de la R201, 14-d, en particulier lorsqu'il est exigé au TD de loger chez l'employeur);	Non-respect du salaire minimum ; Surexploitation (rapport entre surcharge de travail et faible rémunération)
SÉNÉGAL	Un régime de salaire minimum des TD fixé par l'arrêté ; Indemnités (licenciement ; paiement d'une indemnité catégorielle ; prime d'ancienneté ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Montant des prestations en nature pouvant être déduit du salaire (non observation de la R201, 14-d, en particulier lorsqu'il est exigé au TD de loger chez l'employeur)	Non-respect du salaire minimum ; Surexploitation (rapport entre surcharge de travail et faible rémunération)

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Synopsis 4: Niveau d'application des règles sur la rémunération des travailleuses domestiques dans les capitales (Ouagadougou, Abidjan, Conakry, Bamako, Dakar)

ÉTATS	SALAIRE / PRIMES ET AUTRES AVANTAGES DUS AUX TD	MONTANT TOTAL DÛ AUX TD	MONTANTS RÉELLEMENT PERÇUS PAR LES TD
GUINÉE	40.000 FCFA minimum	40.000 FCFA minimum	La quasi-totalité des TD (99.3%) ne touche pas plus de 27 200 FCFA
MALI	40.000 FCFA minimum	40.000 FCFA minimum	La quasi-totalité des TD (93.5%) ne touche pas plus de 27 200 FCFA
BURKINA FASO	31.900 FCFA (30.684 FCFA + 4%) minimum	31.900 FCFA minimum	La quasi-totalité des TD (96.3%) ne touche pas plus de 27 200 FCFA
CÔTE D'IVOIRE	56220 FCFA net / + 25000 FCFA (pour les TD non logées chez l'employeur)	56.220 FCFA (pour les TD non logées chez l'employeur)	Près des ¾ des Travailleuses Domestiques (73%) ne touche pas plus de 27 200 FCFA
SÉNÉGAL	40.000 FCFA minimum	40.000 FCFA minimum	La moitié des Travailleuses domestiques (50.5%) ne touche pas plus de 27 200 FCFA

Source CRADESC, 2022

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

LE NIVEAU DE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

La protection sociale renvoie à l'ensemble des mécanismes de prévoyance permettant aux travailleuses domestiques de faire face financièrement aux conséquences des risques sociaux. L'article 14 de la convention C 189 de l'OIT invite tous les pays à prendre des mesures nécessaires, pour permettre aux travailleurs domestiques de bénéficier d'une sécurité sociale, au moins identique à celle des autres travailleurs. Il faut préciser que la plupart des pays adoptent un système d'assurance pour la protection sociale. Ce système repose, essentiellement, sur la contribution individuelle des travailleurs. Seuls, ceux qui ont contribué auront droit à une indemnisation en cas de réalisation du risque.

Bien que la Guinée ait pris l'engagement de promouvoir la protection sociale des travailleuses domestiques, les perceptions recueillies des travailleuses concernées attestent de l'existence de plusieurs failles, quant à l'application de cette législation.

“Malgré ce mérite de vouloir massurer une protection sociale aux travailleurs domestiques au même titre que les autres travailleurs, le législateur a manqué d'adapter cette législation aux conditions de ces derniers.” A.B, Guinée.

En effet, la totalité (100%) des aides domestiques, interrogées à Conakry, ont affirmé ne pas être déclarées à la sécurité sociale et 97.20%, d'entre elles, soutiennent ne pas avoir connaissance d'un tel système. Pour-

tant, le code du travail met à la charge de l'employeur, l'obligation de cotiser pour le salarié à la Caisse de sécurité sociale (Article 243.1 du code du travail). Cette obligation est reprise de manière expresse par la loi régissant le code de sécurité sociale. En effet l'Article 28 du code de sécurité Sociale ⁷³ dispose que : **«Tout particulier qui emploie des personnes pour des activités domestiques ou personnelles, notamment en qualité de gens de maison, chauffeur, gardien, boy-cuisinier, blanchisseur, est tenu, à l'occasion du premier engagement et, dans le délai de huitaine, de demander son immatriculation à la Caisse».**

Une fois ces obligations exécutées, le travailleur domestique aura droit aux avantages suivants:

- ◊ La branche des pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants ;
- ◊ la branche des risques professionnels, chargée du service des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- ◊ La branche des prestations familiales;
- ◊ La branche de l'assurance maladie et l'action sanitaire et sociale.

À Dakar, dans la capitale sénégalaise, 90% des travailleuses domestiques interviewées ne bénéficient pas de système de protection sociale, alors que 92.59% ont déclaré ignorer l'existence d'un tel dispositif.

D'ailleurs, à travers le décret n° 89 350 / MFPT/ DTSS du 29 juillet 1989, fixant les salaires minima mensuels des domestiques et gens de maison, il est prévu que les organisations d'employeurs et de travailleurs conviennent de porter les allocations familiales à 1000 francs, par enfant et par mois, pour chacun des six premiers enfants et de maintenir le taux actuel (750F) pour les quatre enfants suivants. Toutefois, le nombre d'enfants, qui peut être pris en charge, est limité à dix (10). En plus, l'employé de maison a droit à une allocation de congé égale à 1/12^e des sommes perçues par le travailleur au cours de la période de référence, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Le régime de protection sociale est posé par les dispositions de la loi n° 73-37, du 31 Juillet 1973, modifiée par la loi n°91-33, du 03 juin 1991, transformant la caisse de sécurité sociale en Institution de Prévoyance Sociale et le décret n°75-895 du 14 Août 1975, portant organisation des institutions de prévoyance-maladie. En vertu de ces textes, le personnel domestique permanent a le droit de bénéficier des prestations fournies par les organismes sociaux, à savoir l'IPRES, la Caisse de Sécurité Sociale et les IPM.

Autrement dit, les employeurs, utilisant le service des travailleurs domestiques ou gens de maisons, sont tenus d'affilier celui-ci à ces organismes. Ils sont également mis en demeure de se conformer à toutes les obligations découlant de cette affiliation notamment : le versement de cotisations, la déclaration des accidents de travail et maladies, la déclaration de cessation d'activité en cas de rupture

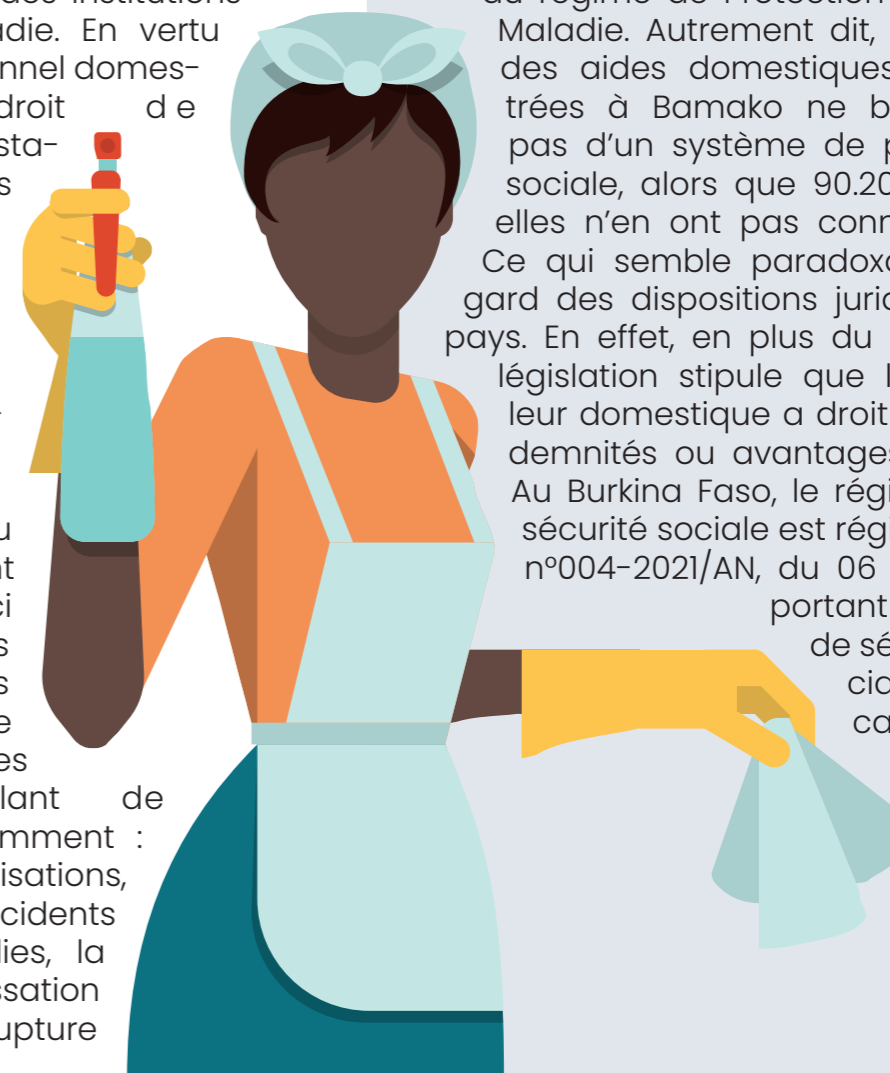
du contrat de travail etc...À ce dispositif s'ajoute la Couverture Maladie Universelle (CMU) qui offre la possibilité aux employés de maisons ayant un revenu salarial dérisoire de bénéficier d'une couverture du risque maladie. **Les travailleuses domestiques peuvent aussi bénéficier d'une mutuelle de santé. Cette structure permettra aux travailleuses d'accéder à des soins de santé à moindre coup. Au Sénégal, il existe un tel système pour les artistes et les agents de sécurité de proximité.**

Au Mali, en dépit de la loi n°96-004, du 26 Janvier 1996, portant création de l'Institut national de prévoyance sociale, le dispositif de protection sociale est quasi inexistant chez les travailleuses domestiques. Ces dernières ne bénéficient ni de prestations Familiales, ni de régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des Maladies professionnelles. Elles ne sont pas, non plus, inscrites au régime d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Décès encore moins

au régime de Protection contre la Maladie. Autrement dit, la totalité des aides domestiques rencontrées à Bamako ne bénéficient pas d'un système de protection sociale, alors que 90.20% d'entre elles n'en ont pas connaissance. Ce qui semble paradoxal, au regard des dispositions juridiques du pays. En effet, en plus du salaire, la législation stipule que le travailleur domestique a droit à des indemnités ou avantages sociaux.

Au Burkina Faso, le régime de la sécurité sociale est régi par la Loi n°004-2021/AN, du 06 avril 2021, portant régime de sécurité sociale applicable aux travailleurs

leur s salariés et assimilés au Burkina Faso.



LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Ce texte précise, en son article 4, qu'il est applicable à tous les travailleurs soumis au code du travail sans aucune discrimination fondée notamment sur la nature du travail, le montant de la rémunération etc.

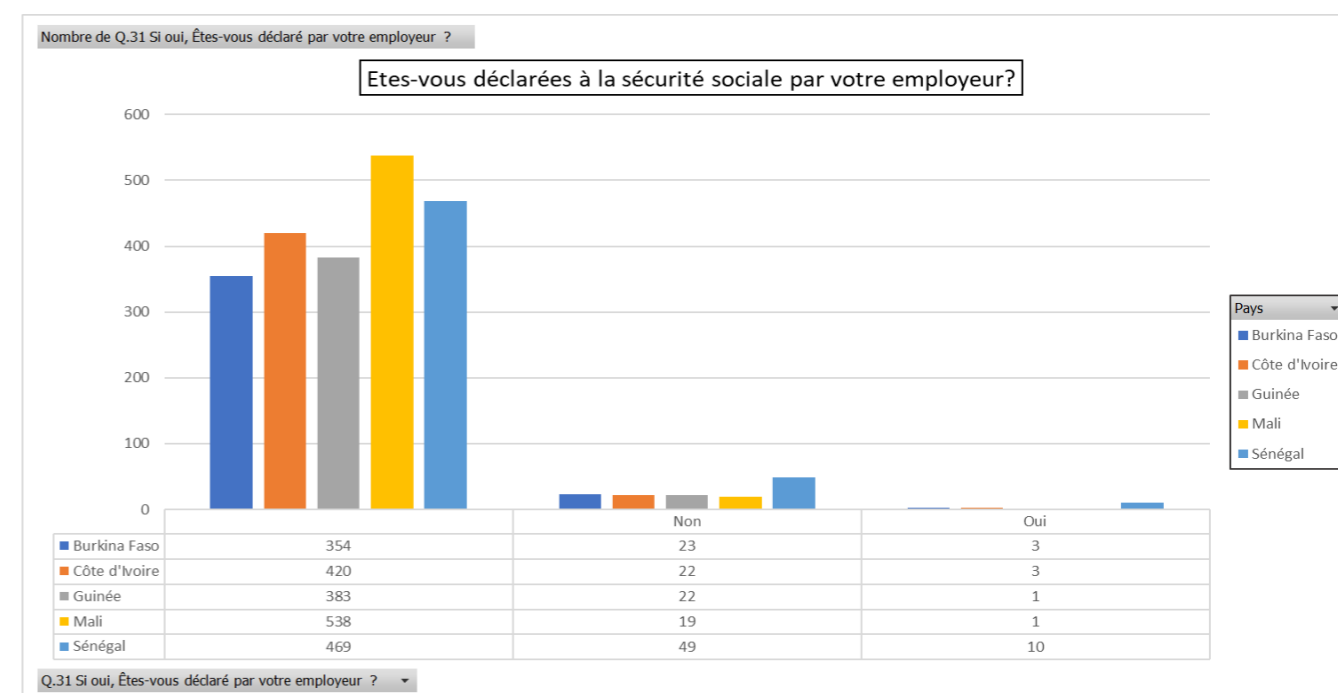
Ainsi, les travailleurs domestiques bénéficient de la protection sociale au même titre que les autres travailleurs, sous réserve de respecter les obligations mises à leurs charges. Cependant, 81.8% de la totalité des aides domestiques, interrogées à Ouagadougou, à affirment ne pas bénéficier de cette protection sociale. Du fait qu'elles ne soient pas déclarées à la sécurité sociale, ces travailleuses ne bénéficient d'aucune des prestations familiales, ni de prise en charge de risques professionnels encore moins des prestations de vieillesse, d'invalidité etc.

Il faut relever, tout de même, que si dans la plupart des cas cette situation découle d'un manque de volonté des employeurs, l'ignorance des travailleuses domestiques, quant à l'existence de ce dispositif, entrave leur inscription à la caisse de sécurité sociale. En effet, elles sont 92.72% de travailleuses domestiques burkinabés à affirmer ne pas connaître l'existence d'un dispositif en charge de la sécurité sociale.

En Côte d'Ivoire, les textes juridiques prévoient un système de protection sociale des travailleurs domestiques. La loi n° 2014-131, instituant la couverture maladie universelle, est un dispositif applicable aux travailleurs domestiques. En effet, cette loi couvre obligatoirement l'ensemble de la population résidant en Côte d'Ivoire. Elle permet aux travailleurs domestiques de bénéficier et de faire bénéficier des soins de santé quasiment gratuits. Inspiré du système d'assurance, ce dispositif renforce le cadre juridique ivoirien régissant le droit de la sécurité sociale des travailleurs.

L'article 5 du Code de prévoyance sociale ivoirien dispose que tout employeur occupant des travailleurs, tels que définis à l'article 2 du Code du travail⁷⁴, est obligatoirement affilié à la Caisse nationale de prévoyance sociale. Malgré cet arsenal juridique devant permettre au travailleur domestique et ses ayants droits de bénéficier de toutes les prestations offertes par la Caisse de sécurité sociale, il ressort de l'étude que 88% des travailleuses domestiques ne sont pas déclarées à la sécurité sociale et 94.38% des aides domestiques d'Abidjan n'ont pas connaissance de la sécurité sociale.

Figure 15 : protection sociale des aides domestiques



Source CRADESC, 2022

Les résultats nous renseignent nettement sur la nécessité de prendre en compte la problématique de la protection sociale des aides domestiques en Afrique de l'Ouest francophone.

Dans tous les pays, il ressort que les travailleuses domestiques ne bénéficient d'aucune branche de couverture sociale. Les statistiques renseignent sur la précarité de l'emploi domestique en Afrique de l'Ouest, alors que les personnes évoluant dans ce secteur sont souvent exposées aux dangers. Les pays ont le dénominateur commun de disposer de textes juridiques qui permettent aux travailleuses domestiques de bénéficier d'une couverture sociale dans l'exercice de leur travail. Paradoxalement, 96.39% des travailleuses domestiques de l'échantillon global ne disposent d'aucune couverture sociale ; la protection sociale des aides domestiques est quasi inexistante en Afrique de l'Ouest francophone.

De nombreux travailleurs domestiques sont privés d'un accès effectif aux soins de santé, ainsi que d'une sécurité de revenu en cas de maternité, d'accident du travail, de chômage ou de vieillesse. Ces manquements constituent une source supplémentaire de vulnérabilité pour leurs familles.

Synopsis 5 : Protection sociale des travailleuses domestiques

ÉTATS	FORCES LÉGISLATION	INSUFFISANCE LÉGISLATION	NIVEAU D'APPLICATION EFFECTIVE
GUINÉE	Droit à la protection sociale; Obligation pour l'employeur de demander l'immatriculation du salarié à la caisse de sécurité sociale;	Absence de réglementation spécifique, répondant aux enjeux de la protection sociale des travailleurs domestiques	Les employeurs ne déclarent pas les travailleuses domestiques aux institutions de sécurité sociale ; absence de prise en charge sanitaire
MALI	Droit à la protection sociale: droit aux prestations de l'INPS, Maladie-maternité, Prestations familiales, Accidents du travail, maladies professionnelles, Invalidité, vieillesse et décès (survivants)	Partie réservée au travail domestique dans le décret d'application : absence de dispositions spécifiques, répondant aux enjeux de la protection sociale des travailleurs domestiques	Non-respect du salaire minimum ; Surexploitation (rapport entre surcharge de travail et faible rémunération)
BURKINA FASO	Un régime de salaire minimum dans le décret fixant le SMIG ; frais de transport du premier voyage du travailleur domestique vers son lieu de travail pris en charge par l'employeur ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Montant des prestations en nature (nourriture et logement) pouvant être déduit du salaire (non observation de la R201, 14-d, en particulier lorsqu'il est exigé au TD de loger chez l'employeur)	Les employeurs ne cotisent pas pour les travailleuses à la caisse de sécurité sociale; absence de prise en charge sanitaire ...
CÔTE D'IVOIRE	Droit à la protection sociale: droit aux prestations de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie	Absence de réglementation spécifique, répondant aux enjeux de la protection sociale des travailleurs domestiques	Les employeurs ne cotisent pas pour les travailleuses à la caisse de sécurité sociale; absence de prise en charge sanitaire...
SÉNÉGAL	Droit à la protection sociale: obligation de déclarer les gens de maison à la caisse de sécurité sociale ; droit aux prestations de l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal, de la Couverture Maladie Universelle...	Dans l'arrêté sur les travailleurs domestiques : absence de dispositions spécifiques, répondant aux enjeux de la protection sociale des travailleurs domestiques	Les employeurs ne cotisent pas pour les travailleuses à la caisse de sécurité sociale; absence de prise en charge sanitaire...

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

L' EFFECTIVITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE DES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

Consacrée par la constitution de l'OIT, la liberté syndicale est régie par la convention N°87 de l'OIT. Il ressort du point 2 de la déclaration de l'OIT relatives aux principes et droits fondamentaux de 1998 que tous les Etats membres, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'OIT, de promouvoir et de réaliser le principe fondamental de la liberté d'association.⁷⁵ La liberté syndicale renferme le droit d'adhérer ou non à un syndicat et celui de choisir son syndicat. La convention 189, à travers son article 3, invite les pays à promouvoir et à réaliser la liberté syndicale des travailleurs domestiques. Dès lors, la promotion de la liberté syndicale est un pilier fondamental du droit social.

Reconnue comme principe fondamental dans la Constitution guinéenne⁷⁶, la liberté syndicale est régie par le code du travail de 2014⁷⁷. L'article 1 de ce dernier code élargit expressément son champ d'application aux travailleurs domestiques. Par conséquent, les travailleurs domestiques bénéficient des droits accordés aux travailleurs, en général et du droit syndical, en particulier, posé par l'article 321.1 dudit texte.

Dans cet environnement juridique favorable, le syndicat national des employés de maison de Guinée (SYNEM-GUINÉE) fut créé en mai 2011, soit 6 ans avant la ratification de la convention 189 de l'OIT. En théorie, on peut affirmer que conformément à la C189 et à la Recommandation 201 de l'OIT, la Guinée est dans une logique de réalisation et de promotion de la liberté syndicale des travailleurs domestiques. Toutefois, au-

cune disposition spécifique n'est énoncée pour faciliter les procédés de règlement, en cas de violation de la liberté syndicale des travailleurs domestiques. Les travailleurs ou les organisations syndicales doivent emprunter les mêmes voies de recours que les autres acteurs et organes professionnels nonobstant leurs vulnérabilités.

Au Mali, la liberté syndicale est consacrée par l'article 20 de la Constitution. La liberté syndicale des travailleurs domestiques est, quant à elle, régie par le décret n° 96-178/P-RM, du 13 juin 1996, portant application de diverses dispositions du Code du Travail. L'article 86-1 dudit décret dispose que : « **Le personnel employé de maison jouit de la liberté d'opinion et du plein exercice du droit syndical conformément aux dispositions du code du travail** ». Ce dernier code pose le principe de la liberté syndicale à travers ses articles L 256 et L 257. À l'instar de la Guinée, théoriquement, on rencontre dans le code du travail malien tous les éléments qui indiquent la consécration de la liberté syndicale des travailleurs domestiques. En l'absence d'une réglementation spécifique, les protagonistes doivent recourir au droit commun pour faire valoir leurs droits en cas de violation.

Concernant le Burkina Faso, la liberté syndicale est garantie par l'article 21 de la Constitution. Toutefois, le décret 2010-807/PRES/PM/MTSS, du 31 décembre 2010, fixant les conditions de travail des gens de maison, qui régit le travail domestique, ne fait aucune référence à la liberté syndicale. Par conséquent, la liberté syndicale des travailleurs domestiques doit être recherchée dans le code du travail.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Ce dernier texte régit la liberté syndicale à travers les articles 275 et suivants. Ces dispositions renferment toutes les conditions permettant d'assurer l'exercice de cette liberté aux travailleuses domestiques. Pour le Burkina Faso, également, le législateur n'a mis en place aucune procédure spécifique permettant aux travailleurs domestiques, ainsi qu'aux syndicats de travailleurs domestiques, de dénoncer la violation de la liberté syndicale.

Au Sénégal, la liberté syndicale est consacrée par l'article 8 de la Constitution. Le constituant sénégalais reconnaît aux travailleurs exerçant la même profession, métiers similaires, professions connexes ou libérales, la possibilité de constituer librement un syndicat. Le droit d'expression est bien, au plan individuel, un droit subjectif qui appartient à tout travailleur. Dans l'arrêté ministériel déterminant les conditions générales d'emplois des travailleurs domestiques et gens de maison, on ne retrouve aucune disposition relative à la liberté syndicale. Néanmoins, le code du travail, à travers son article L.7, reconnaît le droit syndical à tous les travailleurs sans aucune distinction. Par conséquent, la liberté syndicale est pleinement reconnue aux travailleurs domestiques.

En Côte d'Ivoire, l'article 17 de la constitution reconnaît aussi le droit syndical à tous les travailleurs. Toutefois, l'article 51. 1 du Code du travail dispose que : **« la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution en particulier la liberté individuelle de travail »**. L'entreprise est définie en droit ivoirien comme: «entité qui, indépendamment de sa forme juridique, exerce une activité économique.

Le terme « entreprise » employé ici pourrait être problématique. Une interprétation littérale de cette disposition peut, en effet, exclure les travailleuses et travailleurs domestiques du champ d'application de la législation sur la liberté syndicale. Même si le travail domestique n'a pas fait l'objet d'une définition dans le droit ivoirien, il est constamment indiqué dans les autres législations qu'il s'exerce dans le cadre du ménage, et non d'une entreprise

Cette situation est en contradiction flagrante avec les dispositions constitutionnelles qui prônent une reconnaissance du droit syndical à tous les travailleurs, nonobstant le cadre d'exercice du travail. Combinée avec l'absence de texte définissant et régissant le secteur du travail domestique, la Côte d'Ivoire fait face à d'énormes défis pour assurer une protection minimale aux travailleuses et travailleurs domestiques.

Synopsis 6 : État de la syndicalisation des travailleuses domestiques

ÉTATS	FORCES LÉGISLATION	IINSUFFISANCE LÉGISLATION	NIVEAU D'APPLICATION EFFECTIVE
GUINÉE	Principe fondamental reconnu par la constitution. Principe reconnu dans le code du travail	Absence de mesure d'application prenant en compte la spécificité du travail domestique (Manque de temps des travailleuses domestiques pour se réunir ; manque d'information sur leurs droits...)	Non connaissance du droit syndical; faible participation aux activités syndicales; difficulté pour les associations d'approcher les travailleuses domestiques
MALI	Principe fondamental reconnu dans la constitution, principe repris par le code du travail	Absence de disposition d'application dans le décret sur les travailleuses domestiques	Non connaissance du droit syndical; faible participation aux activités syndicales; difficulté pour les associations d'approcher les travailleuses domestiques
BURKINA FASO	Un régime de salaire minimum dans le décret fixant le SMIG ; frais de transport du premier voyage du travailleur domestique vers son lieu de travail pris en charge par l'employeur ; Indemnité (de licenciement, de travail de nuit...)	Montant des prestations en nature (nourriture et logement) pouvant être déduit du salaire (non observation de la R201, 14-d, en particulier lorsqu'il est exigé au TD de loger chez l'employeur)	Les employeurs ne cotisent pas pour les travailleuses à la caisse de sécurité sociale; absence de prise en charge sanitaire ...
CÔTE D'IVOIRE	Principe fondamental reconnu dans la constitution, repris par le code du travail	Absence de mesure d'application prenant en compte la spécificité du travail domestique (Manque de temps des travailleuses domestiques pour se réunir ; manque d'information sur leurs droits...; Notion d'entreprise utilisée par le code du travail, inapplicable dans le cadre du travail domestique	Non connaissance du droit syndical; faible participation aux activités syndicales; difficulté pour les associations d'approcher les travailleuses domestiques
SÉNÉGAL	Principe consacré par la Constitution, Repris par le code du travail	Absence de disposition d'application dans l'arrêté sur les gens de maison	Non connaissance du droit syndical; faible participation aux activités syndicales; difficulté pour les associations d'approcher les travailleurs domestiques

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Le travail domestique chez les mineurs

Le mineur renvoie à toute personne âgée de 18 ans révolu (C182 de l'OIT). Pour une meilleure application de cette disposition, la Convention (n° 138) de l'OIT sur l'âge minimum de 1973 invite les pays à abolir le travail des enfants ou d'élever l'âge minimum auquel les adolescents peuvent accéder au travail pour assurer leur développement physique et mental (article 1). Cette volonté de limiter l'accès précoce des enfants à l'emploi a trouvé un écho favorable dans la convention C 189 de l'OIT. Il ressort, de l'article 4 de ce dernier texte, que les pays doivent réglementer l'accès des mineurs au travail domestique, conformément aux conventions C 138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants. Cet article recommande, aux pays membres, de ne pas fixer pour les travailleurs domestiques un âge minimum inférieur à celui applicable à la législation nationale pour les autres travailleurs.

La Convention demande également aux législateurs nationaux des États parties, de prendre des dispositions qui permettent aux enfants admis à effectuer le travail domestique et qui n'ont pas encore 18 ans de poursuivre leurs études. La recommandation R 201 apporte plus de détails notamment en interdisant le travail de nuit, en limitant la durée du travail pour avoir un temps de repos, d'éducation et de formation etc.

En Guinée, la loi n° L/2008/011/AN/, du 19 Août 2008, portant code de l'enfance régit le travail de l'enfant. L'article 413 du code interdit le travail des enfants durant « **les heures de classe** » s'ils sont as-

sujeztis à l'obligation de fréquentation scolaire. L'âge minimum d'admission à l'emploi est de 16 ans (code du travail).

Toutefois, le législateur permet aux mineurs, de moins de 16 ans, de travailler avec le consentement des parents ou du tuteur légal. Cette dérogation est aussi reprise par l'article 412 du code de l'enfant. Ce code, en son article 419, admet également la possibilité de prendre en apprentissage de travaux légers domestiques un enfant de 12 ans avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette dernière disposition, qui vise expressément le travail domestique des enfants, mérite d'être revisitée car elle est contraire aux dispositions de la C189 qui stipule que l'âge minimum du travail domestique ne doit pas être inférieur à l'âge applicable à l'ensemble des travailleurs. Dans un contexte où le travail domestique ne peut faire l'objet de contrôle, offrir une telle dérogation c'est revient à légitimer le travail domestique dès l'âge de 12 ans. Bien que ce pourcentage soit parmi les faibles dans la sous-région, les résultats ont montré que 2, 80 % des travailleuses domestiques enquêtées dans la capitale guinéenne sont des mineurs de 12 à 15 ans.

Au Burkina, le décret de 2010, fixant les conditions de travail des gens de maison, ne donne pas l'âge minimum requis pour ces travaux.

C'est le code du travail qui fixe l'âge minimum à 16 ans (article 152). Cependant, il peut faire l'objet de dérogation lorsqu'il s'agit de travaux légers. Selon l'Arrêté n° 2008-027/MTSS/SG/DGT, du 26 décembre 2008, portant dérogation de l'âge d'admission à l'emploi, on entend par travaux légers, les travaux qui ne sont pas dangereux pour l'enfant et qui ne nuisent pas à l'éducation de l'enfant ou à sa capacité de bénéficier d'une éducation. Telle que définie par l'arrêté, les enfants de 13 ans peuvent effectuer des travaux domestiques, sous réserve qu'ils ne portent pas atteinte à leur éducation. Il s'agit là, également, d'une disposition contraire aux recommandations R 201 et aux dispositions de la C189 qui invitent les États à ne pas admettre pour le travail un âge minimum inférieur applicable aux autres travailleurs. La présence des enfants de 12 à 15 ans est très remarquée (19,21%) au Burkina Faso, comparée aux autres pays de la sous-région.

En principe, l'âge minimum d'admission à l'emploi au Mali est de 18 ans. À l'analyse de l'article D.189-14 du décret d'application du code du travail, les enfants sont en effet protégés des travaux **“excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité”**.

Pour les travaux dits légers et les travaux domestiques, l'autorité administrative a autorisé une dérogation à l'âge de travail en permettant aux enfants de 12 ans d'effectuer ces tâches⁷⁸. Toutefois, renseigne la même disposition, cette dérogation ne joue pleinement que si l'enfant dispose d'une autorisation parentale ou du tuteur, à moins qu'il travaille dans le même lieu que ces derniers. Aussi, l'âge de 12 ans, tel que fixé pour les travaux domestiques et les travaux légers, est poussé à 14 ans dans les centres où est normalement dispensé l'enseignement scolaire.

Pour les travaux dits légers et les travaux domestiques, l'autorité administrative a

autorisé une dérogation à l'âge de travail en permettant aux enfants de 12 ans d'effectuer ces tâches. Toutefois, renseigne la même disposition, cette dérogation ne joue pleinement que si l'enfant dispose d'une autorisation parentale ou du tuteur, à moins qu'il travaille dans le même lieu que ces derniers. Aussi, l'âge de 12 ans, tel que fixé pour les travaux domestiques et les travaux légers, est poussé à 14 ans dans les centres où est normalement dispensé l'enseignement scolaire.

Dans tous les cas de figure, les enfants, âgés de 12 à 14 ans, ne sont pas admis à ces travaux toute la journée du dimanche, ni les autres jours de la semaine pour une durée journalière de plus de quatre heures et demi.

Toutefois, le constat est que ces dispositions ne sont pas prises en compte par les employeurs. Car parmi les 5 pays, le Mali est le pays qui emploie le plus de mineures dans l'activité domestique. Dans la capitale malienne, parmi les femmes interrogées, 31,37%, d'entre elles, sont des enfants qui se situent dans la tranche 12 - 15 ans.

En Côte d'Ivoire, une analyse, combinée des articles 22-3 et 23-2 du code du travail, montre la volonté du législateur ivoirien de protéger l'intérêt supérieur de l'enfant dans toutes les activités économiques ou sociales. L'article 23-2 interdit à tout employeur d'embaucher des enfants de moins de 14 ans. Au sens de cette disposition, l'enfant de moins de 14 ans ne doit pas s'adonner à une activité économique de quelque nature qu'elle soit.

Aux termes de l'article 22.3, le travail domestique du mineur est, en principe, interdit la nuit. Cette norme fait l'objet de dérogations mentionnées dans le décret portant sur le travail de nuit. Il s'agit des cas où le travail de nuit s'avère nécessaire, profitable et sans danger pour la santé du travailleur domestique.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Concernant le travail des jeunes filles, une dérogation, l'article 23-9 dispose que : « le travail dont est chargée la jeune fille domestique ne doit pas excéder ses forces ». Cependant, la disposition reste vague et ambiguë, car la notion « excéder ses forces » n'est pas clairement définie. Malgré ce flou, le législateur ivoirien n'a pas manqué de sanctionner la violation des dispositions relatives au travail des mineurs. Ainsi, la loi spéciale N° 2010-272, du 30 septembre 2010, punit, en son article 19, toute personne ayant autorité sur l'enfant qui exécute des travaux dangereux. La peine est l'emprisonnement d'un an à cinq ans ou d'une amende de 500.000 à 1.000.000 francs ou l'une de ces deux peines seulement. La sanction est plus sévère lorsque l'enfant est victime de traite⁷⁹.

Malgré ces dispositions contraignantes, il est noté la présence, quoique faible, d'enfants mineurs dans l'activité domestique (6,73%).

Au Sénégal, le législateur s'est montré beaucoup plus protecteur que l'autorité administrative en fixant, à travers son article L 145 du code du travail, l'âge minimum de 15 ans. Cette disposition précise, toutefois, la possibilité d'une dérogation édictée par arrêté du Ministre chargé du Travail. C'est ainsi que l'arrêté ministériel de 1968 semble fixer l'âge minimum des enfants domestiques à 14 ans. C'est ce qui ressort des dispositions de son article 9 sur l'abattement sur les salaires des jeunes travailleurs. Dans cet article, la première tranche d'âge des enfants qui subiront des abattements sur le salaire des adultes est de 14 à 15 ans.

D'après les résultats de l'enquête, le Sénégal compte le pourcentage le plus faible d'enfants mineurs, de 12 à 15 ans, qui s'adonnent au travail domestique. Elles représentent 2,21% du nombre de travailleuses domestiques enquêtées à Dakar.



Synopsis 7 : Le travail domestique des mineurs

ÉTATS	FORCES LÉGISLATION	IINSUFFISANCE LÉGISLATION	NIVEAU D'APPLICATION EFFECTIVE
GUINÉE	Interdiction du travail des enfants de moins de 16 ans sans consentement du parent ou du tuteur; interdiction du travail des enfants durant « les heures de classe »	Insuffisances par rapport à la C189 et à la R201 de l'OIT : autorisation du travail des mineurs de 12 ans (pour les travaux légers) de travailler ; Non-respect de la C 138 de l'OIT (âge minimum de 15 ans)	Présence relativement faible d'enfants de 12-15ans, travailleuses domestiques (2,80% selon les résultats de l'enquête)
MALI	L'âge minimum d'admission au travail fixé à 18 ans, en principe ; Interdiction des travaux dangereux ou excédant les forces de l'enfant...	Absence de dispositions sur l'âge minimum dans la partie relative au travail domestique du décret d'application du code du travail ; Insuffisances par rapport à la C189 et à la R201 de l'OIT : autorisation du travail des enfants de 12 ans (pour les travaux légers, sur autorisation du parent ou tuteur) ; ou de 14 ans (dans les centres où est dispensé un enseignement) ; Non-respect de la C 138 de l'OIT (âge minimum de 15 ans)	Présence massive d'enfant de 12-15 ans, travailleuses domestiques (31,37% selon les résultats de l'enquête). Pourcentage le plus élevé parmi ceux des Cinq États
BURKINA FASO	Âge minimum de travail fixé à 16 ans, en principe, Interdiction des pires formes de travail...	Insuffisances par rapport à la C189 et à la R201 de l'OIT: autorisation du travail des enfants de 13 ans (pour les travaux légers); absence de dispositions sur l'âge minimum dans le décret relatif au travail domestique; Non respect de la C 138 de l'OIT (âge minimum de 15 ans)	Présence remarquable d'enfants de 12-15ns, travailleuses domestiques (19,21% selon les résultats de l'enquête)
CÔTE D'IVOIRE	Interdiction du travail des enfants de moins de 14 ans, du travail de nuit, du travail excédant la force de l'enfant, des travaux dangereux Le principe est que l'âge minimum demeure 16 ans	Insuffisances par rapport à la C189 et à la R201 de l'OIT: autorisation du travail à partir de 14 ans; Non respect de la C 138 de l'OIT (âge minimum de 15 ans)	Présence d'enfants travailleuses domestiques âgés de 12-15 ans (6,73% selon les résultats de l'enquête)
SÉNÉGAL	Age minimum du travail fixé à 15 ans, en principe	Absence de dispositions sur l'âge minimum dans l'arrêté relatif au travail des gens de maison; Insuffisances par rapport à la C189 et à la R201 de l'OIT: autorisation du travail à partir de 14 ans; Non-respect de la C 138 de l'OIT (âge minimum de 15 ans)	Présence relativement faible d'enfants de 12-15ans, travailleuses domestiques (2,21% selon les résultats de l'enquête). Pourcentage le plus faible parmi les cinq États

Source CRADESC, 2022

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Travail domestique et violence basée sur le genre

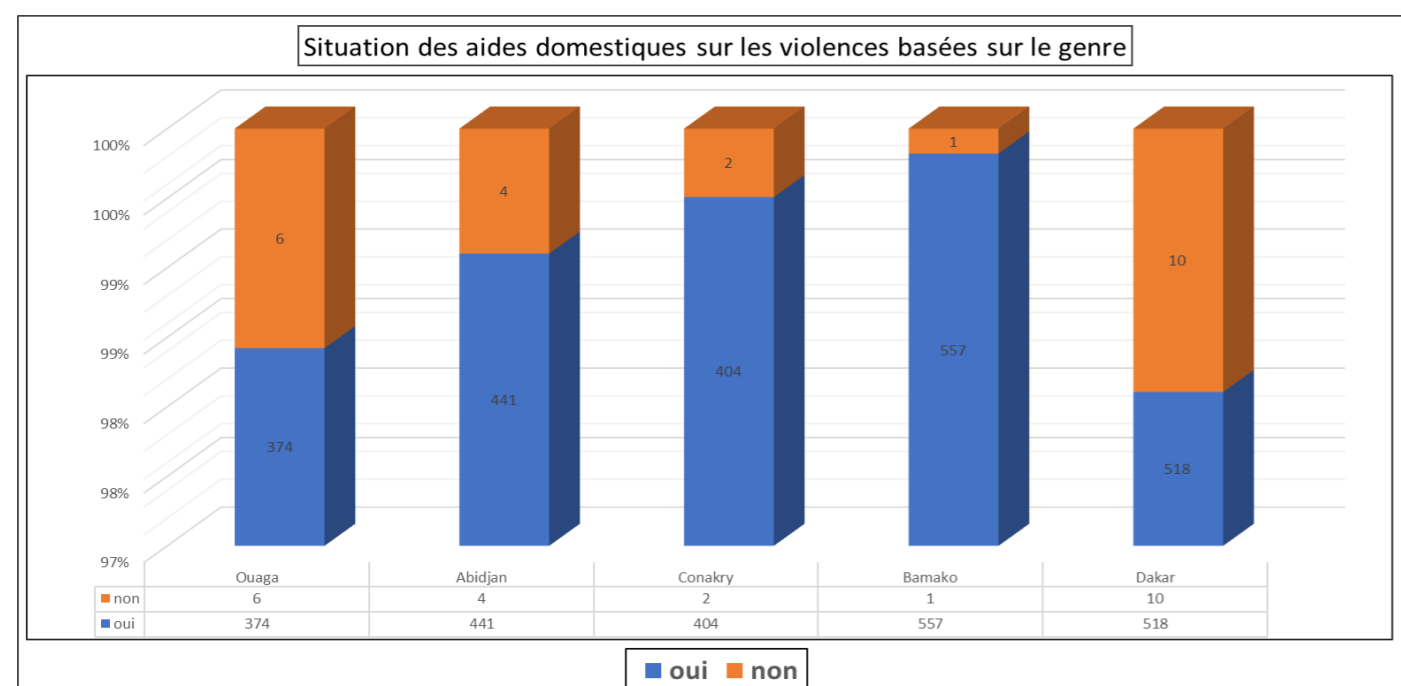
Les résultats de l'enquête montrent que la violence basée sur le genre est présente sous toutes ses formes dans le cadre du travail domestique. Sur un total de 2317 aides domestiques interrogées dans les capitales d'Abidjan, de Bamako, de Conakry, de Dakar et de Ouagadougou, 2294 déclarent avoir subi au moins un acte de violence dans leur espace de travail, provenant de l'employeur ou d'un proche, de leur co-assistant, soit 99% de la population totale enquêtée. Ainsi, on peut conclure que la majorité des travailleuses domestiques subissent régulièrement des actes de violences physiques ou verbales chez leurs employeurs.

À Bamako, le pourcentage de violences basées sur le genre est très élevé. 99,82% des travailleuses domestiques interrogées subissent des actes de violences dans leur em-

ploi. Cette même analyse nous montre qu'à Abidjan, 99,10% des aides domestiques sont victimes de violences basées sur le genre.

Ensuite, dans la capitale dakaroise, ce taux de violence chez les domestiques reste sur une tendance élevée avec 98,10%, soit 518 travailleuses domestiques sur 528 interrogées. Aussi, à Conakry, ce taux reste sur une tendance ascendante avec 99,50% de travailleuses domestiques (404 travailleuses domestiques sur 406) qui ont une fois subi des actes de violences chez leurs employeurs. Enfin, à Ouagadougou, ces violences touchent 98,42% des aides domestiques, soit 374 travailleuses domestiques sur 380 interrogées.

Le graphique, ci-dessous, illustre les résultats obtenus, en ce qui concerne les domestiques victimes de violences dans l'exercice de leur métier.



Source CRADESC, 2022

FORTE EXPOSITION À LA VIOLENCE PHYSIQUE ET/OU VERBALE

Globalement, les résultats ressortis de notre étude montrent un taux moyen de violence basée sur le genre de 99%. Ces chiffres confirment la forte exposition des aides domestiques à des actes de violences physiques et/ou verbales. Ainsi, à travers les entretiens, on constate que la forme de violence la plus répandue est d'ordre verbal. Pour les aides domestiques rencontrées, les actes d'injures, des propos déplacés, des agissements blessants, allant même jusqu'à des propos racistes ou ethnicistes, etc. sont les plus fréquents. C'est ce qui ressort des propos de cette aide-ménagère âgée de 25 ans :

« Dans mon travail en tant qu'aide domestique chez mon employeur, j'ai été victime de violence verbale (insultes, harcèlement, menaces) de la part de ma patronne qui ne cessait de s'en prendre à moi dans la cuisine et dans les autres tâches. J'essaie de gérer mais ce n'est pas facile pour moi car je ne sais pas à qui me confier. » J. S. Aide domestique.

Ces propos ont été confirmés par la Présidente de l'agence qui indique :

« J'ai vu un employeur qui harcèle fréquemment sa bonne. Un jour, j'ai interpellé la fille en pleine rue pour lui demander des explications (car elle courait toujours quand elle va à la boutique) et celle-ci m'a fait comprendre que son employeur s'énerve sur elle si elle accuse du retard et qu'il est même capable de la violenter. » FF, Agence de placement des aides domestiques.

EXPOSITION AUX VIOLENCES SEXUELLES

À côté de ces actes de violences verbales, nous avons aussi noté plusieurs cas

de violences sexuelles à l'endroit des travailleuses domestiques dans ces pays. Les employeurs, ou les membres de la famille de l'employeur, restent les principaux responsables de ces violences. C'est, du moins, l'argument développé par plusieurs travailleuses domestiques dont cette travailleuse domestique interrogée.

« J'ai travaillé avec un patron qui m'a proposé à maintes reprises des services sexuels, mais j'ai toujours refusé. Une fois, j'étais dans le salon en train de nettoyer, il est entré brusquement, a pris la commande et a allumé la télé pour suivre des films obscènes. Comme je ne voulais pas le déranger, j'ai arrêté le nettoyage, suis sortie de la salle et je suis allée dans la cuisine. Dans la cuisine, il est entré brusquement et a commencé à se frotter à moi. Je lui ai menacé de dire ça à sa femme, une fois de retour au travail. Ensuite, il m'a menacé de licenciement si jamais je prononçais un mot à sa femme. Peu après j'ai arrêté. Voilà pourquoi je suis au chômage car c'est très inhumain ce que nous vivons chez nos employeurs. » Savané, travailleuse domestique, 19 ans.

Les entretiens, réalisés auprès des aides domestiques, ont démontré que la plupart des incidents de violence sont rarement divulgués aux services officiels et restent cachés, en partie en raison d'une culture du silence et de la honte, mais aussi parce que les services officiels sont difficiles d'accès, le manque de ressources financières et l'absence d'encadrement juridique constituent des obstacles majeurs. La puissance ou la capacité d'influence des employeurs à interférer dans les poursuites sont aussi indexées. Cette problématique, jugée fort sensible dans le contexte africain, continue de faire des victimes, alors que les récits de ces domestiques concernées prouvent encore toute leur vulnérabilité face à de telles situations.

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

En effet, les répondantes affectées ont soutenu avoir été livrées à elles-mêmes par crainte de perdre leur emploi et pire encore, elles sont le plus souvent victimes de stigmatisation et de préjugés néfastes. Cette situation les incite ainsi à garder le silence en lieu et place d'une poursuite judiciaire telle que confirmée par les résultats de l'étude. Les propos suivants étayaient ce fait :

« Personnellement, j'ai été souvent victime de ces pratiques, mais j'ai préféré garder le silence et ma dignité et je rejette toute tentation. Si j'en parle au sein de la famille, je vais certainement perdre mon travail. C'est pour cette raison que je garde le silence, en restant prudente et méfiante. Je connais des domestiques qui subissent pareils actes, mais elles ne peuvent pas en parler à haute voix par peur de perdre leur travail ou même d'être traitées de garces. », M.N, travailleuse domestique, Côte d'Ivoire.

A.B, victime de harcèlement sexuel à Abidjan confirme ces propos :

« Mon patron essayait un jour de coucher avec moi, alors que j'étais en plein travail de nettoyage. A chaque fois que sa femme était sortie ou en voyage, il me proposait des services intimes moyennant une somme. La deuxième fois, il a attendu le moment où je nettoyais la vaisselle dans la cuisine, il est passé dernièrement moi pour me taper derrière, je lui ai dit que

quand ta femme sera là je lui dirai il m'a menacé de renvoi. L'autrefois, il m'avait coincé à la porte du salon pour se frotter à moi, je lui ai menacé de quitter le domicile et de dire cela à sa femme. » A.B, aide domestique.

Les associations d'aide des travailleuses domestiques confirment ces récits. À ce propos, les témoignages de la Présidente ADDAD de la Côte d'Ivoire démontrent les nombreuses injustices subies par les aides domestiques. Après les employeurs, les enfants de ces derniers constituent une menace chez les femmes domestiques. Témoin des faits, la dame avance : « la situation des travailleurs domestiques est assez alarmante dans la mesure où les travailleuses domestiques, en Côte d'Ivoire, sont victimes de beaucoup de violences comme des cas de viol, de harcèlement sexuel ou moral. À titre d'exemple, il s'est passé récemment un cas de viol sur une mineure domestique de 14 par les trois garçons de sa patronne. » Dans ces situations, les victimes ne dénoncent pas, pour des raisons parfois liées à leur dignité. C'est pour cela que les associations ne sont pas contactées dans la plupart des cas ou en cas de complications liées à la grossesse, aux fistules obstétricales ou en cas d'avortement. À cet effet, la présidente poursuit en affirmant : « Nous avons été mis au courant quand l'avortement a été suivi de complications au niveau de l'utérus. Malheureusement, les résultats du diagnostic ont été trafiqués parce que la patronne a pu corrompre le médecin traitant. Ces genres de cas sont fréquents chez nous, mais les parents des victimes

préfèrent souvent étouffer l'affaire pour éviter le regard de la société ou que leur réputation ne soit entachée. En plus, l'accès à la justice est très difficile et la preuve de l'infraction est parfois compliquée pour nous. » A. C, Présidente ADDAD Côte d'Ivoire.

Les modes de dénonciation des plaintes sont différents d'un pays à l'autre et sont, le plus souvent, influencés par la tradition et la culture. Il ressort de l'analyse que le recours aux parents et ami(e)s constituent la voie la plus utilisée par les victimes de violences dans la plupart des pays aux détriments des associations de la société civile ou encore des instances comme la police. Si les parents sont les seuls à être informés de la situation des aides domestiques au Mali et en Côte d'Ivoire, au Sénégal, au Burkina Faso et en Guinée, les amies sont les premières à être consultées dans ces situations. La voie informelle devient, dès lors, le système le plus utilisé pour gérer ces conflits au détriment du canal formel.

Selon A. B, aide domestique en Côte d'Ivoire et victime de harcèlement sexuel, « quand tu portes plainte contre un patron sans soutien ni assistance juridique, tu risques de ne rien gagner et, en re-

tour, tu vas perdre ton travail ou te retrouver en prison. » La peur et les menaces, reçues de la part des auteurs, le plus souvent leurs employeurs font que les femmes/filles, victimes de ces pratiques néfastes, n'ont pas recours aux associations ou aux instances juridiques pour rétablir leurs droits.

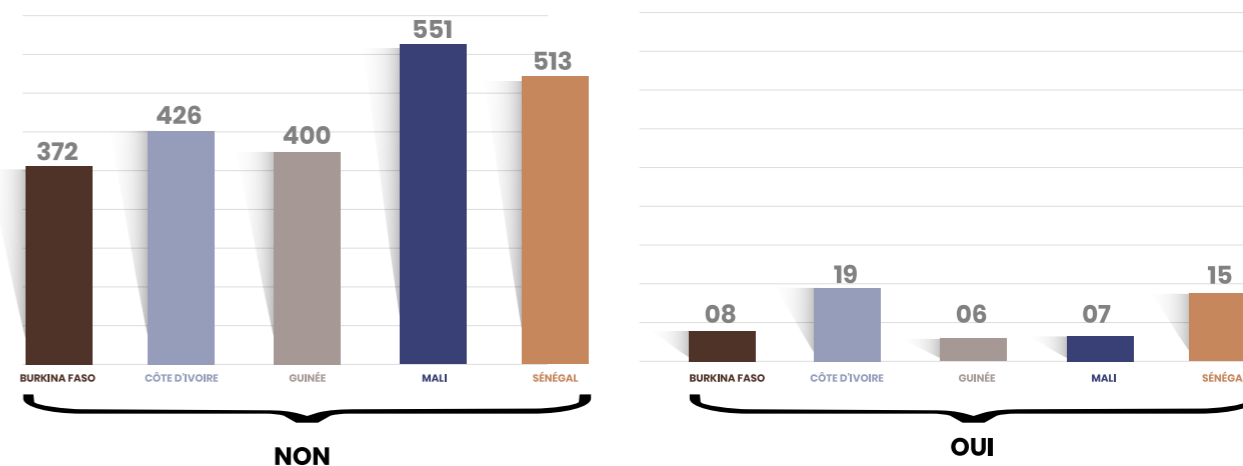
Pour encourager les victimes à dénoncer ces cas de violences, des mécanismes sont développés dans certains pays. C'est le cas en Côte d'Ivoire où l'ADDAD a mis en place un numéro vert, afin d'inciter les victimes à entamer des poursuites judiciaires contre les auteurs de ces violences.

Impact de la pandémie de Covid 19

La Covid 19 est une crise de santé publique qui a bouleversé l'ensemble des configurations économiques et sociales des toutes les catégories sociales et communautés à travers le monde, notamment les inégalités des genres. Les travailleuses domestiques, en assurant l'hygiène et la propreté dans les maisons mais aussi en s'occupant des enfants et des personnes âgées, sont très exposées au risque de contracter le virus de la Covid 19. Le graphique suivant schématise le niveau d'exposition à la maladie.

Figure 17 : Niveau d'exposition des aides domestiques

NIVEAU D'EXPOSITION À LA COVID 19 DES AIDES DOMESTIQUES



Q.54 Dans le cadre professionnel, avez-vous été exposé à la COVID 19?

Source CRADESC, 2022

LA RÉALITÉ DE LA PROTECTION DES DROITS ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Sur le plan économique, la pandémie a aussi eu des effets négatifs sur les travailleuses domestiques. Bon nombre de celles qui ont poursuivi leurs activités se voient imposer de nouvelles charges de travail, sans rémunération supplémentaire. Pour certaines d'entre elles, les heures de travail ont été diminuées. Avec le confinement, des familles ont également procédé au licenciement ou ont eu recours au chômage temporaire. Parfois, la réduction du salaire de leurs employées a été de mise, en incriminant le ralentissement de l'activité économique durant le confinement.

Le niveau économique des travailleuses domestiques, ayant subi les affres de la pandémie, sont de l'ordre de .71,5% au Burkina Faso et de 24,97 % en Côte d'Ivoire. Au Mali, l'effet est moindre avec 17,5% des travailleuses domestiques. La situation est tout autre en Guinée où 44,76% des travailleuses ont fait les frais du confinement.

Ces effets économiques ont touché 38,52% des femmes travailleuses au Sénégal. Après l'allègement des mesures restrictives, leurs conditions de travail avaient favorablement changé.

Au Mali, 72,5% des travailleuses domestiques ont connu une hausse de leur salaire. Après l'allègement des mesures restrictives, la majorité des femmes percevaient plus de 63.000 FCFA par mois. Au Burkina Faso, après l'allègement des mesures restrictives, 46,3% des travailleuses domestiques ont commencé à percevoir plus de 45.000 FCFA. On assiste ainsi à une reconsidération de l'activité domestique à travers une nette amélioration des conditions du travailleur domestique. Dans certains pays comme la Guinée, les femmes domes-

tiques ont du mal à retrouver les conditions salariales antérieures à la COVID-19.

Toutefois, les effets économiques de la pandémie impacteront plus durement les familles de ces travailleuses domestiques, car les restrictions des mobilités stagnent l'activité de ces dernières. Ces perturbations peuvent les empêcher de gagner leur vie et de répondre aux besoins essentiels de leurs familles.

En effet, représentant l'essentiel des travailleurs domestiques, les femmes et les filles font face à un choix arbitraire au quotidien : leurs revenus par rapport à leur santé. De telles mesures qui, combinées aux salaires extrêmement bas de l'activité et le non-respect des droits de ces travailleuses domestiques, risquent de pousser ces dernières dans une plus grande précarité, d'où la question de l'égalité des genres.

La COVID-19 peut encore conforter la féminisation de la pauvreté qui, à son tour, peut freiner la participation des femmes sur le marché du travail.

Ainsi, les politiques fortes, en faveur de l'égalité femmes-hommes, d'un protocole législatif cohérent, les inégalités femmes-hommes restent vigoureuses surtout dans ce contexte de COVID-19 où les femmes consacrent encore plus de temps que les hommes aux tâches domestiques, en raison de la division sexuelle du travail.



LES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES ONT DES DROITS

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

L'activité et le travail domestique sont multiformes. Force est alors de mobiliser une grande variété d'indicateurs pour tenter d'en saisir les dynamiques. À la fois informel, lorsque réalisé par les ménages pour leur compte, et devant être formalisé sur et par le marché, le travail domestique constitue un secteur très convoité par les femmes en Afrique de l'Ouest. Dans cette contribution, on qualifie de travail domestique, les activités réalisées tantôt dans la sphère du ménage, tantôt dans la sphère salariale, consistant à s'occuper de l'entretien du domicile et d'assurer les soins aux enfants.

De quels arguments se saisissent les acteurs pour légitimer une telle externalisation ? Sur quelles institutions se fonde cette construction d'un marché de la domesticité ? Quels sont les obstacles rencontrés par les acteurs institutionnels ?

LES REGISTRES D'INTERVENTION DES DIFFÉRENTS ACTEURS EN FAVEUR DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Dans l'ensemble des États étudiés, si l'action des organisations de la société civile est réelle, il en va autrement, en revanche, en ce qui concerne celle des acteurs institutionnels. De plus, il n'existe pas une véritable synergie d'action entre les différents acteurs de défense des droits des travailleurs.

Niveau d'intervention des acteurs de la société civile dans la protection des travailleuses domestiques

L'implication des acteurs de la société civile dans la protection des travailleurs et travailleuses domestiques est réelle et se note à plusieurs niveaux. En matière de plaidoyer, ces acteurs œuvrent pour le renfor-

cement et l'application effective des textes qui régissent le travail domestique. Outre ces actions orientées vers les décideurs, ils appuient les travailleurs et travailleuses domestiques en leur apportant assistance (matérielle, juridique, psychologique...), en les formant et en les sensibilisant.

Les actions pour le renforcement et l'application effective des règles sur le travail domestique

La ratification et l'effectivité des dispositions de la C189 et de la R201 de l'OIT constituent l'une des préoccupations majeures des associations de défense des droits des travailleuses domestiques de l'Afrique de l'Ouest. En effet, les législations nationales, même si elles s'alignent aux conventions et recommandations de l'OIT, ne garantissent pas pleinement aux travailleurs domestiques l'exercice et la jouissance de leurs droits dans leur métier. Dans les pays ouest africains, les aides domestiques sont souvent victimes d'abus et de violences dans l'exercice de leur métier, alors que les efforts de plaidoyer en faveur de la ratification de ces deux normes n'ont pas encore porté leurs fruits.

En Afrique de l'Ouest francophone, seule la Guinée fait figure d'exception en ratifiant la C189, en 2017. Cette avancée est en partie due à l'influence forte exercée par des associations syndicales comme le SYNEM et le SYNTRAD. À la suite de cette ratification, le combat du SYNEM a été infléchi en faveur de l'adoption de mesures d'application effective de ces normes. Dans cette dynamique, il s'était lancé dans la rédaction d'une proposition de loi sur le travail domestique. Ces efforts n'ont toutefois abouti jusqu'ici.

En dehors de la législation générale du travail, la Guinée ne dispose d'aucun texte réglementant le travail domestique.

Pour le reste des États, les actions syndicales et des ONG en faveur de la ratification de la C189 ne sont pas encore concluantes. Au Burkina Faso, par exemple, entre 2019 et 2020, l'intervention des mouvements sociaux avait poussé les autorités à engager la procédure de ratification de la C189. Toutefois, cette procédure n'est pas arrivée à terme. L'absence d'étude sur le secteur du travail domestique constitue un blocage à l'examen du projet par la commission composée de l'État, des employeurs et des travailleurs.

Au Sénégal, le Syndicat des travailleuses domestiques, affilié à l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSA) avait saisi l'occasion, lors de son assemblée constitutive en 2013, pour demander à l'État sénégalais de ratifier la Convention 189 de l'OIT. Cette sollicitation est toujours sans suite.

Les acteurs de la société civile interpellent aussi les décideurs en prenant des initiatives pour le renforcement des droits et libertés des travailleurs domestiques régis au niveau interne. Dans cet esprit, ils font des recommandations aux États devant déboucher sur des prises de décisions.

À titre illustratif, la Coalition au Burkina Faso pour les droits de l'enfant (COBUFADE), appuyée par un réseau de partenaires, a réussi à formuler un code de bonne conduite régissant des règles similaires certes aux normes internationales, mais bien adaptées aux réalités locales. Ce code s'est intéressé aux salaires et aux délais de paiements, aux prestations en nature tels que la nourriture et les soins médicaux et les types de tâches que les enfants peuvent accomplir. L'article 6 du code dispose, par exemple, que *"le travail des mineurs, employés domestiques est circonscrit aux tâches qui ne peuvent pas porter atteinte à l'intégrité physique et morale de l'enfant"*.

S'il est vrai que ce texte n'est pas une

source supérieure en matière de réglementation du travail, il n'en demeure pas moins qu'il a été l'objet de consensus entre plusieurs parties prenantes. Le code a été placé sous la tutelle d'un comité de promotion et de protection des droits des enfants travailleurs domestiques. Ce comité est composé des acteurs étatiques, des partenaires techniques et financiers, des acteurs de la société civile. Il est chargé de la vulgarisation et de la diffusion, du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre du code de bonne conduite en faveur des enfants travailleurs domestiques.

Outre les recommandations formulées auprès des décideurs publics, les mouvements sociaux misent également sur le réseautage. Ainsi, en Côte d'Ivoire, les associations ont participé aux travaux menés avec le gouvernement et les employeurs et ayant abouti à l'arrêté ministériel n°2250, du 14 mars 2005. Cet arrêté dresse une liste de travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans. Procédant à la catégorisation du travail, l'arrêté protège davantage les enfants, en ajoutant deux ans à l'âge minimum fixé par la législation générale qui ne prenait pas en compte la dangerosité de certains travaux. Au Burkina Faso, la signature du décret de 2010, sur les conditions de travail et les horaires de travail des travailleurs domestiques, a été un acquis considérable pour la Société civile.

Les missions de Sensibilisation et formation en lien avec les DESC domestiques

En dehors des plaidoyers pour la ratification de la C189, les associations assurent d'autres activités généralement tournées vers la formation (en partenariat avec des instituts de formation, au besoin), les sensibilisations, l'assistance matérielle, technique et juridique.

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

En Guinée, l'ONG AIDONS-NOUS et l'Association de défense des droits des aides ménagères et domestiques (ADDAD) se distinguent particulièrement dans la sensibilisation et la formation respectivement auprès des filles, en générale et des travailleuses domestiques, en particulier. Le Syndicat national des travailleurs domestiques de Guinée (SYNTRAD) a mis à contribution les médias pour sensibiliser l'opinion nationale guinéenne sur la situation de ces travailleurs.

Au Burkina Faso, la sensibilisation sur les droits et libertés de ces travailleuses apparaît comme une des activités phares des organisations comme la Confédération générale du travail du Burkina Faso (CGTB), le Syndicat National des Travailleurs Domestiques et du Secteur Informel du Burkina (SYNTDIB), l'Union des gens de maison du Burkina Faso (UGMB) et l'ADDAD. Elle est destinée aussi bien aux travailleuses qu'aux parents ou tuteurs sur les conditions de vie et de travail dans le milieu domestique. Pour des organisations comme la CGTB, cette activité a été orientée, ces dernières années, vers le renforcement des capacités et à la sensibilisation sur la COVID-19. L'ADDAD élargit sa cible en créant des comités qui aident à remonter la sensibilisation et les informations aux migrants travailleurs domestiques. Il convient de souligner que ces organisations rencontrent d'énormes défis liés aux ressources. Ainsi En témoigne la Présidente de l'ADDAD du pays en ces termes :

“Nous sommes menacés d'expulsion par les bailleurs. En effet, nous avons plusieurs mois d'arriérés de paiement et nous ne pouvons pas les honorer à cause de problèmes financiers. Aussi, l'appui aux aides domestiques, que nous fournissons,

fait que nous recevons plusieurs travailleuses du secteur et, du coup, il y a eu la promiscuité qui s'installe. Ceci décourage les propriétaires des maisons en plus des difficultés financières liées à leur prise en charge”. Présidente ADDAD Burkina Faso.

Au Mali, la formation des travailleuses domestiques est également un biais par lequel les associations entendent favoriser l'insertion professionnelle et l'autonomisation des travailleuses domestiques. Certaines associations, comme l'APAFE, travaillent avec des écoles de formation pour l'obtention de bourses d'écoles pluriannuelles pour les travailleuses domestiques. D'autres, à l'instar de EDUCO et ADDAD, optent pour l'offre de formation psychosociale, en couture, ou d'initiation juridique, destinée aux animateurs locaux.

La réalisation de ces activités nécessite des ressources financières qui, souvent, font défaut. Ce problème de financement est aggravé par la COVID-19 et l'instabilité politique du pays. On constate, à cet effet, des retraits de bailleurs de fonds comme l'UNICEF et WORLD Vision. Les associations doivent également résoudre l'équation de la faible visibilité de leurs actions au niveau des populations et des décideurs. Ce problème est très préoccupant en milieu rural, zone où la couverture médiatique est très faible. Selon Mme Ramata LY, monitrice au Centre Djigoutougou de l'Association pour la Promotion des Droits et du Bien Être de la Famille (APSEF), situé au district de Bamako :

“ [...] Il y a certaines zones qui restent à sensibiliser, on a l'impression que les droits au repos et au respect des heures de travail ne sont pas compris. Nous avons noté que lorsque nos animatrices vont sur le terrain et expliquent la situation, il y a gain de cause, mais cela aurait dû avoir plus d'impact si les médias s'engagent à nous soutenir en valorisant nos actions sur le terrain. Malheureusement, il n'existe pas ce soutien qu'on attendait d'eux ici à BAMAKO.” R Ly, monitrice, Bamako.

Pour la Côte d'Ivoire, le volet formation a été pris en compte dans les activités des associations, notamment l'ADDAD. C'est en 2021, par exemple, que cette dernière s'est lancée dans la formation en entrepreneuriat au profit des travailleuses domestiques. En plus du retard constaté à ce niveau, s'ajoutent les difficultés de financement des formations qui sont payantes. Aussi, certaines formations en renforcement de capacité avec les IPS, organisée par le ministère de la femme, ne sont pas très accessibles, en raison de l'éloignement géographique. Pour pallier le problème de financement, l'association a opté pour une autre stratégie, à savoir la mise en place d'un centre d'accueil, d'écoute et de formation sur d'autres filières qui pourraient faciliter leurs reconversions.

Selon la Présidente ADDAD, Côte-d'Ivoire :

“... il y a d'abord beaucoup de gens qui viennent avec des difficultés et nous essayons de les expliquer ; même si elles n'ont pas étudié, elles peuvent être capables de travailler et faire quelque chose de leur vie. Nous les encadrons et leur montrons comment se comporter dans une famille. Nous leur expliquons qu'il faut respecter l'heure du travail : quand on te dit 8h, tu dois te présenter à 8h.” Présidente ADDAD Côte-d'Ivoire.

Pour le cas du Sénégal, les syndicats de

défense des travailleuses domestiques sont moins actifs par rapport à ceux de la sous-région. Par manque de moyen, le syndicat des travailleurs domestiques et gens de maison ne peut mener aucune activité. La plupart du temps, c'est à l'échelon supérieur, au niveau de la centrale syndicale, que des ateliers de sensibilisation, d'information et des journées d'étude sont organisés.

Quant à l'ADDAD Sénégal, elle est née récemment, en 2019. Les activités de sensibilisation qu'elles entreprennent sont, jusqu'ici circonstancielles, et sont dirigées, le plus souvent, vers à la prévention sanitaire contre la COVID-19. L'association projette de mener un plaidoyer en faveur des droits des travailleuses domestiques. Cette activité est en à l'état embryonnaire, car nécessitant des fonds que dont l'association ne dispose pas. Pour régler certaines dépenses, elle est obligée, le plus souvent, de se tourner vers l'ADDAD/ Mali.

Rôle d'assistance et de Protection des travailleuses domestiques

Dans le volet assistance, des organisations comme le Syndicat national des employés de maison de Guinée (SYNEM) et l'ADDAD fournissent de l'accompagnement juridique aux travailleurs qui sont en conflit avec leurs employeurs. La recherche de solutions peut les amener à recourir à la procédure de règlement à l'amiable entre les parties. Cette assistance peut être sociale, avec l'appui à la réinsertion sociale de travailleurs victimes d'abus ou de violence. En ce sens, l'effort de l'Association guinéenne des assistantes sociales (AGUIAS) dans la protection des filles domestiques victimes de maltraitance est non négligeable. Avec son programme

“Musu Danbe”, qui signifie “Dignité de la femme”, l'ONG AGUIAS se fixe comme objectif de redonner la dignité à la femme travailleuse domestique à travers la lutte contre toutes les formes de discriminations.

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

En Guinée Conakry, on trouve aussi l'APAFE, qui est une association qui développe des collaborations avec les autorités politiques, gouvernementales et les commissaires de police pour assurer la protection des femmes domestiques.

Dans la même lancée, les associations burkinabés apportent des assistances matérielles, juridiques et judiciaires aux travailleuses domestiques en situation de vulnérabilité. Dans cette entreprise, En ce sens, l'ADDAD enregistre les dénonciations de ces dernières, afin de saisir la justice ou le commissariat, offre une assistance matérielle en sécurisant, par exemple, l'habitation des domestiques. Elle veille à la formalisation des contrats des aides domestiques et à l'amélioration salariale et offre des formations à la reconversion professionnelle des travailleuses domestiques les plus âgées et/ou en situation d'incapacité.

En Côte d'Ivoire, la volonté de l'association ADDAD d'assister les victimes d'abus sexuel se heurte au problème d'identification et d'accès à ces dernières et à des difficultés financières. Les filles et leurs familles se résignent souvent, pour des considérations d'ordre social, à demander assistance ou à porter les cas d'abus devant les juridictions. En plus, l'association se limite souvent à apporter un soutien moral ou psychologique. Le recours à l'assistance juridique (notamment du côté de l'AFJ) n'aboutit pas toujours à une collaboration fructueuse.

Si l'ADDAD de Côte d'Ivoire n'a pas encore trouvé de stratégies concluantes pour faciliter le contact à ces victimes, le CNDH, lui, a mis en place un numéro vert (800 00 888) et un site internet <https://cndh.ci/saisine> pour recueillir les plaintes de travail-

leuses domestiques en conflit avec leurs employeurs. Ces plateformes offrent la possibilité à l'aide domestique d'exposer les faits à l'origine du différend avec son employeur. Le comité instruit, ensuite, l'ensemble des plaintes qui lui ont été soumises afin de les examiner et de les traiter en toute confidentialité. De même, le comité accueille physiquement les travailleuses domestiques dans ses locaux ou s'autosaisit parfois directement des affaires, opposant ces dernières à leurs patrons. Une fois saisi, le comité engage des avocats, des psychologues conseillers, ou d'autres professionnels capables d'apporter une solution aux problèmes à différents niveaux.

Au Mali, officie le SAMU Social, une structure mise en place pour soutenir les filles victimes de grossesses et de viols. Cette organisation oriente ces femmes travailleuses domestiques, victimes dans des centres d'hébergement et leur accorde un accompagnement médico-social. Dans cette même logique, intervient l'ADDAD.

Contrairement aux autres pays où on note, malgré toutes les difficultés, des efforts dans l'assistance aux travailleuses domestiques, au Sénégal, ce volet est peu pris en compte dans l'activité syndicale. Toutefois, l'action du syndicat des gens de maison affilié à la CNTS mérite d'être soulignée. Il s'est donné pour missions, entre autres, de lutter contre les agences de placement irrégulières. Ses initiatives sont motivées par la volonté de formaliser le contrat des travailleuses domestiques recrutées par le biais de ces agences.

Synopsis 8 : ANALYSE SWOT DE L'INTERVENTION DE LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR LE RÉTABLISSEMENT DES DESC DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE.

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> Capacité des OSC à susciter le changement Capacité à orienter l'action politique Pouvoir de mobilisation Autonomie réelle des Organisations Un leadership assumé Aptitude à porter le plaidoyer auprès des décideurs 	<ul style="list-style-type: none"> Difficultés de mobiliser les aides domestiques Inefficacité des actions Absence de cadre de concertation pour une synergie d'action Manque de données fiables pour orienter les actions Déficit en ressources (humaines, matérielles et financières) Forte mobilité des aides domestiques
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> Législation du secteur du travail domestique L'adoption de la Convention C189 L'adoption de la recommandation N 201 Ratification de la Convention C189 en Guinée Existence d'un dispositif institutionnel en charge du secteur du travail Existence d'organes de contrôle Existence d'une documentation fournie par l'étude 	<ul style="list-style-type: none"> Législation peu favorable Absence de renouvellement des textes juridiques Ineffectivité des textes Le caractère informel du travail domestique Quasi absence de contrat écrit Protection sociale quasi inexistante chez les aides domestiques

Source CRADESC, 2022

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

NIVEAU D'INTERVENTION DES ACTEURS INSTITUTIONNELS DANS L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DOMESTIQUE

Il permet de voir le degré d'intervention des pouvoirs publics dans la protection juridictionnelle des travailleuses domestiques et l'implication des autorités chargées du contrôle de l'application de la législation sociale.

L'étendue de l'intervention des pouvoirs de contrôle

Les législations des différents États confèrent un pouvoir de contrôle en matière de travail aux inspecteurs de travail. Ces agents des ministères chargés du travail ont pour mission de contrôler l'application des règles issues du code du travail, des conventions et accords collectifs. Le contrôle s'exerce sur tous les aspects du travail : santé et sécurité, durée du travail, contrat de travail, travail illégal... Pour assurer ce rôle, les inspecteurs de travail mènent des enquêtes, notamment en interrogeant les salariés ou en demandant les documents. Ils disposent également de pouvoirs d'investigation qui les autorisent à accéder aux lieux de travail.

Dans le cadre du travail domestique, ce contrôle est toutefois affecté en raison de la spécificité de ce secteur. En effet, la mission de l'inspecteur de travail dans le contrôle de l'application effective des règles du droit du travail appliqué au secteur domestique, pourrait être compromise du fait des limitations liées au principe de l'inviolabilité du domaine privé, ici le ménage en l'occurrence. Les propos suivants en attestent :

La loi ne nous permet pas d'accéder au domicile des citoyens comme on veut, si ce n'est pas sur la base de recommandations spécifiques. Même si la fille vient se plaindre et qu'il y a conciliation, on ne peut voir ce qui se passe sur le terrain. Mais, dans certaines situations qui méritent qu'il y ait un contrôle dans l'entreprise, on le fait. Ça fait qu'on ne peut pas faire un contrôle pour savoir comment la fille est traitée. Inspecteur du travail, Burkina Faso.

Bien que les inspecteurs de travail possèdent des prérogatives d'officiers de police judiciaire, ils ne sont pas en mesure d'accéder aux locaux privés, aussi facilement qu'ils l'auraient pu dans le cadre de l'entreprise. Cette situation rend le travail de l'inspecteur plus complexe, allant même jusqu'à le décourager. Cette situation, combinée au manque de ressources humaines qualifiées à ce type de travail, fait que, sous ce rapport, le secteur du travail domestique est laissé en rade. Cette intervention est, à ce sujet, fort édifiante :

Concernant l'inspecteur du travail, je crois honnêtement qu'il se focalise sur les plus nantis, c'est-à-dire les bureaucrates en oubliant les travailleurs domestiques de l'ombre. Ils doivent aussi intégrer dans leur agenda l'inspection au sein des ménages parce qu'il n'y a pas que les sociétés qui comptent". PBC, secrétaire général ADDAD, Sénégal.

En outre, l'informalité du secteur domestique réduit le domaine d'intervention de l'inspection du travail. L'absence de contrat écrit peut être un frein à la collecte de preuves qui pourraient établir la violation de la loi par l'employeur. De plus, le recours à l'accord tacite a, comme conséquence, le non enregistrement du contrat à l'inspection du travail. Or ce manquement ne permet guère de renseigner sur la présence d'une relation de travail.

L'effectivité de la protection juridictionnelle des travailleuses domestiques

Lorsque surviennent des différends, les employeuses domestiques, généralement aidées en ce sens par les associations, se dirigent plus au niveau des inspections du travail. Le recours devant les juridictions se fait rare. C'est la raison pour laquelle, le règlement à l'amiable reste le mode de résolution des conflits le plus utilisé. Cette procédure de conciliation est un préalable au recours contentieux, grâce à laquelle l'inspection du travail assure son rôle de médiation et parvient le plus souvent à résoudre les conflits.

“Depuis septembre 2018 à nos jours [2021], on n'a que deux affaires concernant le travailleur domestique. La première affaire a été réglée à l'amiable. C'est-à-dire qu'on a convoqué le couple employeur, ils sont venus et de concession en concession finalement ils sont tombés d'accord sur un montant payé à la dame et l'affaire était réglée. La seconde affaire n'est pas encore réglée. Ce qui veut dire qu'il n'y a pas de jurisprudence concernant les travailleurs domestiques". Juge L., vice-président tribunal travail, Guinée.

Le faible recours aux juridictions est lié à plusieurs facteurs. Le manque d'information sur la procédure à suivre prive les travailleuses

domestiques de leurs droits de saisine. Elles renoncent également à porter recours devant les juridictions par peur des représailles ou pour éviter de perdre leurs emplois. Cet état d'esprit est explicite dans ces propos du Responsable CSI du Burkina Faso :

Les employés ont peur de demander justice. Parce que connaissant notre contexte, je vois mal une ancienne employée se réveiller et convoquer son employeur. Ce côté est très important et doublé de l'absence de contrat. Parce que dans le code du travail même le contrat verbal est valable. Responsable CSI Burkina Faso.

La surcharge de travail au niveau de la justice est également un facteur qui influe sur la faible saisine du juge. Le retard de traitement des dossiers pendants devant le juge peut décourager les travailleuses domestiques à poursuivre l'action judiciaire. Le Juge S, du Burkina Faso, ne dit pas autre chose quand il affirme :

“Parfois, les problèmes aussi c'est à notre niveau parce qu'il y a trop de dossiers. Si tu montes à l'audience, même si tous les dossiers sont prêts, si tu vides 40 dossiers, tu ne peux plus tenir". Juge S Burkina Faso.

Aux nombres pléthoriques de dossiers à traiter, s'ajoute la longue durée pendant laquelle l'affaire est connue par les différentes instances avant qu'une décision ne passe en force de chose jugée. Les recours et autres exceptions soulevées retardent, de ce fait, l'intervention d'une décision définitive.

En définitive, les obstacles d'accès au juge, ainsi que les lenteurs notées dans le traitement des dossiers et les conséquences qui en découlent, sont de nature à entacher l'effectivité de la protection juridictionnelle des travailleuses domestiques.

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Synopsis 9 : ANALYSE DES FORCES, FAIBLESSES OPPORTUNITÉS ET MENACES DE L'INTERVENTION DES ACTEURS INSTITUTIONNELS

FORCES	FAIBLESSES
<p>Élaboration de politiques de protection des travailleurs par les États Pouvoir de contrôle (Inspection de travail) Pouvoir de conciliation (Inspection de travail, Justice) Pouvoir de sanction (Inspection de travail, Justice)</p>	<p>Manque de ressources (humaines, matérielles et financières) Faible recours au numérique (notamment l'informatisation des décisions de justice) Manque d'informations, de données statistiques Forte mobilité des aides domestiques</p>
OPPORTUNITÉS	MENACES
<p>Compétences reconnues par la Loi; Existence des textes de référence : C189, R201 (OIT), législation du travail, Règlements spécifiques au travail domestique</p>	<p>Restrictions au contrôle (liées à la difficulté d'accès au domicile de travail) Manque de statistiques (Informalité du travail domestique, rareté d'études statistiques...) Absence de stratégie claire de lutte en faveur des DESC des domestiques Insuffisance dans la législation du travail domestique Absence de dispositifs d'assistance et de soutien spécifiques ciblant le travail domestique.</p>



NIVEAU D'INTERVENTION DES AGENCES DE PLACEMENT DANS LE TRAVAIL DOMESTIQUE

Le système de recrutement et de promotion des agences constitue l'un des facteurs importants, pour analyser le rôle déterminant des agences de placement dans le métier des travailleuses domestiques. Lorsque le recrutement est basé sur des règles institutionnelles et juridiques, la possibilité de continuer à travailler et de progresser dans l'échelle professionnelle et sociale est plus grande, mais quand le recrutement est basé sur des relations informelles, le travail est assujéti à une série de réglementations nationales, sectorielles souvent punitives dans leurs effets, violant ainsi les droits humains des travailleurs-ses et minant leurs moyens de subsistance.

Le travail domestique s'inscrit dans ce deuxième schéma pour la plupart des pays. Dans le but d'assainir le secteur, des agences de placement sont créées. Ces structures sont habituellement des entreprises privées et leurs tâches consistent principalement à trouver un emploi dans une autre entreprise sur une base temporaire ou à temps plein.

Selon les acteurs rencontrés dans ces structures, le rôle d'intermédiaire entre

les aides domestiques et les employeurs reste important, en particulier pour les travailleuses domestiques inexpérimentées, qui sont, le plus souvent, des filles issues de certaines localités éloignées de la capitale ou de quartiers périphériques. Ces agences de placement sont aussi efficaces, en ce qui concerne l'orientation et l'insertion de la main d'œuvre domestique.

En dépit de leur rôle crucial dans le secteur du travail domestique, le recours à ces agences ne garantit aucune possibilité de promotion professionnelle. Plusieurs raisons ont été avancées : (i) la nature précaire et informelle du secteur dans son ensemble, (ii) l'instabilité du métier de travailleur domestique et (iii) les stéréotypes qui sont en défaveur des travailleuses domestiques.

Bien que la question des agences de placement ait commencé à attirer l'attention au cours des dernières années, leur rôle dans le marché du travail est encore méconnu, et leur traitement légal présente de sérieux défis pour les régulations du travail en Afrique de l'Ouest francophone. En outre, le manque de coordination de ces agences constitue un frein à leur intervention en faveur de l'insertion des domestiques. Leurs résultats ont montré leurs limites dues, en grande partie,

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

à leur caractère informel dans les pays. Le cas du Mali, où de toutes les travailleuses interrogées dans la capitale, aucune n'a eu recours aux agences de placement pour son insertion malgré l'existence de ces structures, en est fort révélateur. En Guinée, le même constat ressort de l'analyse. En effet, Sur l'ensemble de l'échantillon, une seule a affirmé bénéficier des services de ces structures pour trouver un emploi dans un ménage à Conakry.

À côté de ces cas particuliers du Mali et de la Guinée Conakry, l'on constate que dans les capitales de Dakar, Ouagadougou et Abidjan, un nombre non négligeable (environ 30% des personnes interrogées) a pu être recruté, grâce à l'appui technique de ces agences. Toutefois, il convient de souligner que ces dernières rencontrent les mêmes défis tels que précédemment cités.

Faible dynamique de concertation entre les acteurs de la société civile et institutionnels impliqués dans la protection des travailleuses domestiques et l'effectivité de leurs droits

Même s'il est essentiel pour maximiser les efforts et donner plus d'impact à leurs différentes activités, le partenariat entre associations de défense des droits des travailleuses domestiques n'est pas très développé en Afrique de l'Ouest francophone.

Dans la plupart des cas, les liens de collaboration s'observent entre les institutions étatiques et/ou internationales et les associations œuvrant dans le secteur du travail domestique. À titre illustratif, on peut constater que :

- La Confédération nationale des travailleurs de Guinée (CNTG) est en étroite collaboration avec les ministères de l'Action sociale et de l'Enfance, du Travail, de l'Emploi et de la Formation technique et professionnelle de Guinée ;

- Le SYNEM, déjà fort de son maillage territorial, se tourne vers l'international en entrant en collaboration avec la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FIDT) pour renforcer l'appui aux aides domestiques. Cet organisme international est également en partenariat avec l'ADDAD ;

- Pour le renforcement de ses capacités, la SYNTRAD compte sur l'appui du (BIT). Elle est également entrée en relation avec l'Office de protection du genre, de l'enfance et des mœurs (OPROGEM) et la Brigade spéciale des personnes vulnérables pour mettre en place une synergie d'action en faveur des enfants et des femmes.

Au Burkina Faso, les actions de la CGTB font partie des plus remarquées. Elle est en collaboration avec la direction régionale du travail pour porter assistance aux travailleuses et travailleurs domestiques entrées en conflit avec leurs employeurs. L'Association des femmes du secteur minier du Burkina Faso (AFEMIB), qui œuvre pour la scolarisation des enfants à et leur maintien à l'école, nouent des partenariats avec des structures de formations professionnelles pour aider les enfants déscolarisés ou non scolarisés. Elle entend étendre ses activités pour appuyer les aides domestiques. Les travailleuses domestiques de l'ADDAD collaborent avec la Fondation pour une société juste (FJS), depuis 2018, pour que cette dernière les assiste en payant leurs logements.

Malgré ces dynamiques, l'absence de visions communes des organisations a été fortement décrite par les acteurs de la société civile du Mali. En effet, le diagnostic du secteur a montré l'existence de divisions internes et de la concurrence dues, en grande partie, à l'absence d'un cadre de concertation et d'échange. Au-delà de renforcer la précarité des organismes de la société civile, la faiblesse de dialogue entre les acteurs installe un manque d'harmonie dans les actions effectuées en faveur des DESC des travailleuses domestiques au Mali. Cette lacune est décrite en ces termes, par Mme LY Ramata, monitrice à APSEF :

« Il y a beaucoup de structures qui interviennent dans les mêmes domaines, mais l'une ne sachant pas ce que l'autre fait, il y a peu d'impacts sur les bénéficiaires, alors que nous pouvions régler certaines difficultés entre nous et au niveau des ONG sans avoir recours à l'État. Et, je crois que nous devons continuer à travailler en synergie pour se compléter mutuellement. Ainsi, cette collaboration nous mènera à faire des plaidoyers au niveau de l'Assemblée Nationale pour la question du respect des droits des aides familiales au Mali. » Ramata L, monitrice à APSEF.

En Côte d'Ivoire, même si la collaboration entre organisations de la société civile est rare, elle aboutit parfois à des résultats. La réalisation d'une étude quantitative, en 2014, portant sur les travailleuses domestiques, participe de ces acquis. Cette étude a été le fruit d'un partenariat entre le RIDDEF et la CNDH-CI qui compte aussi souvent sur l'appui des institutions, notamment les ministères du travail et de l'action sociale dans sa lutte contre les violences commises sur les travailleuses domestiques.

Au Sénégal, la récente création de l'ADDAD

justifie le fait que les collaborations entamées par ces travailleuses s'orientent vers le renforcement de leurs capacités. Pour cela, l'ADDAD/Sénégal est souvent en partenariat avec l'UTS qui l'aide à travers des séances de formation et des séminaires de sensibilisation. Le champ d'activité de l'UTS est toutefois restreint à cause des moyens limités.

Au Burkina Faso, la synergie des actions entre les acteurs de la société civile fait défaut pour plusieurs raisons. Pour les responsables de la CGTB, l'affiliation des organismes sociaux à des centrales syndicales différents ne favorise pas ce partenariat interne. Entre autres raisons, les guerres de positionnement, entre ces acteurs, divisent plus qu'elles ne rassemblent.

Or, ces partenariats entre les acteurs de la société civile devraient leur permettre de maximiser leurs efforts pour aboutir aux résultats escomptés. Ils peuvent être des cadres où les acteurs se donnent l'opportunité d'échanger sur leurs expériences et de faire des insuffisances des uns des cas d'école. L'expérience de l'ADDAD, dans le suivi et l'assistance aux travailleuses et travailleurs domestiques, peut servir d'exemple pour les autres organisations. Les travailleurs et travailleuses domestiques, encadrés par cette structure, sont mieux lotis en général, bénéficiant par exemple de contrats formalisés et de salaires au-dessus de la moyenne du montant des rémunérations perçues par les autres aides domestiques.

En dépit des actions ayant suscité des avancées plus ou moins significatives en matière de prise en charge des DESC des travailleuses et travailleurs domestiques, comme c'est le cas de la Guinée, il convient de noter que la faible dynamique de concertation entre les acteurs institutionnels et la société civile réduit leurs capacités d'agir en faveur des aides domestiques. En réalité, les difficultés que rencontrent les travailleuses et travailleurs domestiques dans les différents États proviennent parfois d'un défaut d'organisation et de coor-

LOGIQUES DES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LE RENFORCEMENT DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

dination des organismes de défense de leurs droits. Selon M. Sawadogo :

« Maintenant, au niveau de la société civile, le fonds du problème dans ces cas-là ce sont les questions d'intérêts et les guerres de positionnement. Chacun dit que c'est lui, au lieu de faire les choses ensemble. On a des problèmes de personnes qui font que les choses bloquent. On ne dira jamais les choses ouvertement, mais c'est ce qui se passe. Donc, il faudra créer une synergie d'actions entre les OSC » Sawadogo, Burkina Faso.

Ainsi, malgré le fait que le travail domestique soit régi par le code du travail, l'effectivité des textes reste problématique dans un contexte où les actions de plaidoyer des structures syndicales, des associations de défense des travailleuses domestiques et des ONG restent fragmentaires.

De ce fait, la collaboration entre organisations et institutions est fondamentale pour le respect des Droits des travailleuses et travailleurs domestiques en Afrique de l'Ouest. C'est du moins, ce qui ressort des propos du Directeur National du Travail du Mali : « C'est une complémentarité des acteurs *qui pourra aboutir à une bonne relation de travail et d'accompagnement des travailleuses domestiques au Mali* ».

Dès lors, l'aboutissement à une synergie d'actions est essentiel pour améliorer les mécanismes de gestion des plaintes au niveau des associations d'appui aux aides domestiques et pour optimiser des pistes de réflexion vers la ratification de la Convention n°189 de l'OIT.



RECOMMANDATIONS EN VUE DE L'APPLICATION EFFECTIVE DES DESC DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE :

Elles sont adressées principalement aux États et aux organisations de la société civile. Les différents acteurs doivent développer des synergies d'actions.

ÉTATS

- Ratifier et Veiller à l'application effective de la Convention n° 189 de l'OIT relative aux travailleuses domestiques, juin 2011;
- Veiller à l'application effective de la Recommandation n° 201 de l'OIT relative aux travailleuses domestiques, juin 2011;
- Prendre spécifiquement en compte la situation des travailleuses et travailleurs domestiques dans le champ d'application des dispositions de la législation du travail (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali, Sénégal);
- Dans les dispositions régissant l'ensemble des travailleurs, employer un terme plus adéquat que la notion d'"entreprise", inopérante en matière de travail domestique;
- Prendre des mesures spécifiques au travail domestique pour l'applicabilité et ou le respect de l'âge minimum de travail, les conditions de travail, le traitement salarial, la liberté syndicale (Guinée, Côte d'Ivoire);
- Réviser les textes d'application de la législation sur le travail déjà existant pour réglementer l'âge minimum de travail, les conditions de travail, le traitement salarial, la liberté syndicale (Burkina Faso, Mali, Sénégal);

- Réglementer l'organisation et le fonctionnement des agences de placement dans la législation spécifique au travail domestique;
- Rendre la forme écrite obligatoire pour tous les CDI ;
- En cas de requalification du CDD en CDI, prévoir la possibilité de la substitution du contrat tacite par une lettre d'embauche (Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Sénégal).

Les recommandations formulées impliquent, également, de la part des États de veiller à l'application effective des règles. Il s'agit entre autres de (') :

- Mettre en place des structures d'appui administratif et juridictionnel de proximité en faveur des travailleuses domestiques;
- Renforcer les structures d'appui administratif et juridictionnel en ressources matérielles, humaines et financières;
- Renforcer les organes de contrôle (inspection de travail) en ressources matérielles, humaines et financières;
- Prévoir des sanctions à l'absence de déclaration du contrat aux institutions de contrôle;
- Prévoir des sanctions au non-respect de la déclaration des travailleuses domestiques aux organismes de sécurité sociale;
- Exiger aux employeurs l'établissement des fiches de paie et leur transmission au service de contrôle;

- Faciliter l'intervention des organes de contrôle dans les lieux de travail des travailleuses et travailleurs domestiques;
- Contrôler la qualité de la nourriture et du logement fournis à la travailleuse domestique logée chez l'employeur;
- Amener les employeurs à respecter la législation sur les heures de travail dans le secteur du travail domestique;
- Accorder aux travailleuses domestiques le temps nécessaire pour se consacrer aux activités syndicales, en dehors des heures et jours de repos;
- Élaborer des outils de protection des travailleuses et travailleurs domestiques, en attendant les conventions collectives;
- Réaliser de façon périodique des enquêtes sur les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs domestiques;
- Promouvoir le respect et la protection de la maternité des travailleuses domestiques
- Renforcer la protection des travailleuses domestiques migrantes;
- Mener la sensibilisation dans nos langues locales;
- S'approprier des données probantes produites par cette recherche pour mener des actions politiques en faveur de la protection et de l'autonomisation économique des travailleuses domestiques.
- Renforcer les structures d'appui administratif et juridictionnel en ressources matérielles, humaines et financières;
- Renforcer les organes de contrôle (inspection de travail) en ressources matérielles, humaines et financières;
- Prévoir des sanctions à l'absence de déclaration du contrat aux institutions de contrôle;
- Prévoir des sanctions au non-respect de la déclaration des travailleuses domestiques aux organismes de sécurité sociale;
- Exiger aux employeurs l'établissement des fiches de paie et leur transmission au service de contrôle;
- Faciliter l'intervention des organes de contrôle dans les lieux de travail des travailleuses et travailleurs domestiques;
- Contrôler la qualité de la nourriture et du logement fournis à la travailleuse domestique logée chez l'employeur;
- Amener les employeurs à respecter la législation sur les heures de travail dans le secteur du travail domestique;
- Accorder aux travailleuses domestiques le temps nécessaire pour se consacrer aux activités syndicales, en dehors des heures et jours de repos;
- Élaborer des outils de protection des travailleuses et travailleurs domestiques, en attendant les conventions collectives;

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Il revient aux Organisations de la société civile de protéger les intérêts des travailleuses domestiques, de (') :

- Mettre en place des structures d'appui administratif et juridictionnel de proximité en faveur des travailleuses domestiques;
- Renforcer la protection des travailleuses domestiques migrantes;

RECOMMANDATIONS EN VUE DE L'APPLICATION EFFECTIVE DES DESC DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE :

- Mener la sensibilisation dans nos langues locales;
- S'approprier des données probantes produites par cette recherche pour mener des actions politiques en faveur de la protection et de l'autonomisation économique des travailleuses domestiques
- Mettre en place des antennes locales d'accueil, de conseil et d'orientation pour les travailleuses domestiques;
- Spécialiser les points focaux dans l'accompagnement des travailleuses domestiques en cas de problème;

ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Il revient aux Organisations de la société civile de protéger les intérêts des travailleuses domestiques, de (') :

- Faire du lobbying auprès des autorités compétentes pour la ratification et l'application effective de la C 189;
- Faire un plaidoyer pour l'adoption d'une convention africaine sur le travail domestique ;
- Faire le plaidoyer pour une application effective des textes juridiques nationaux;
- Faire adhérer les travailleuses domestiques aux syndicats;
- Développer des approches efficaces (durant les sorties, jour de fête etc.) en vue de contourner les obstacles à l'accès aux aides domestiques;
- Sensibiliser les travailleuses domestiques sur l'importance du syndicat dans la défense de leurs intérêts et la promotion de leurs droits;
- Mettre en place des espaces sécurisés pouvant permettre aux travailleuses domestiques de briser le silence, à travers la mise en place de numéros vert ;
- Mettre en place espaces sécurisés pouvant servir d'abris provisoire pour les victimes de violence;
- Nouer des partenariats avec les médias pour la visibilité des actions au niveau de la population, des décideurs et des partenaires techniques et financiers;
- Collaborer avec des centres de formation professionnelle pour le renforcement de capacités de travailleuses domestiques;
- Élargir la palette de formation destinée aux travailleuses domestiques : initiation juridique, formation professionnelle, syndicale...;
- Organiser des séances de renforcement de capacités pour les associations affiliées aux centrales syndicales ;
- Établir des partenariats avec des professionnels (Droit, santé, sociologie, psychologie etc.) pour la protection et l'assistance des travailleuses domestiques ;

- Sensibiliser les travailleuses domestiques sur leurs DESC (à travers les activités, rencontres, conférences, ...);
- Sensibiliser les chefs coutumiers, les leaders d'opinion et tous les porteurs de voix;
- Faire le plaidoyer en faveur de la formalisation des agences de placement dans les pays (notamment, en Guinée Conakry et au Mali);
- Mener des activités de plaidoyer pour la prévention et la répression des violences faites aux travailleuses domestiques;
- Utiliser les résultats de cette étude pour porter le plaidoyer en faveur des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest francophone;
- Utiliser les résultats du rapport pays (BurkinaFaso), découlant de cette étude, pour combler l'absence de documentation en vue de la poursuite de la procédure de ratification de la C189, déjà enclenchée ;
- Renforcer la sensibilisation des travailleuses domestiques et de leurs parents à dénoncer les Violences, Abus, et exploitations dont elles sont victimes;
- Former les travailleuses domestiques et les témoins de violence sur les techniques de dénonciation;
- Aider à apporter la preuve des violations subies par les travailleuses domestiques:
- Renforcer le système de protection des enfants;
- Développer des alternatives éducatives à l'endroit des enfants hors école de moins de 16 ans;
- Impliquer le patronat pour le respect des DESC des travailleuses et travailleurs domestiques;
- Rendre public les activités.

POUR UNE SYNERGIE DES ACTIONS EN VUE D'UNE PROTECTION COORDONNÉE ET EFFICACE DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES, DE (') :

- Créer un cadre de concertation et de dialogue entre les acteurs du secteur du travail domestique;
- Organiser des réunions périodiques, entre acteurs, sur l'état des lieux des activités entreprises et les difficultés rencontrées afin de fixer les bases d'une meilleure intervention;
- Développer le partenariat et le réseautage par le canal des forums, ateliers de partage, missions de sensibilisation;
- S'organiser en fédérations d'associations de défense des intérêts des travailleuses domestiques (OSC);
- Mettre en place des antennes régionales et sous régionales pour élargir la collaboration et harmoniser les actions ;
- Mettre en place des stratégies communes entre OSC pour maximiser les efforts de lutte pour la protection des DESC des travailleuses domestiques;
- Créer un protocole de partenariat entre les organisations de défense des aides domestiques en charge d'un numéro vert pour faciliter le référencement des cas ;
- Organiser des rencontres de dialogue et de partage d'expériences dans le but de développer le réseautage mais aussi de renforcer l'efficacité des actions menées;
- Appuyer l'État à développer des alternatives éducatives à l'endroit des enfants hors école de moins de 16 ans;
- Utiliser les résultats de cette étude pour entreprendre des actions en vue de développer une stratégie de lobbying pour le rétablissement des DESC des travailleuses et travailleurs domestiques en Afrique de l'Ouest francophone.

PARTAGE DE BONNES PRATIQUES

BONNE PRATIQUE EN MATIÈRE DE FORMATION DES JEUNES TRAVAILLEURS DOMESTIQUES RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO (RDC) :

En 2013, en RDC, une ONG locale, membre de IDAY-RDC/Kivu, appelée Women and Children Protection (WCP) a mis en place un centre de formation professionnelle, avec une certification en langue et en couture pour environ 100 élèves par an. Depuis lors, 208 étudiants(e)s ont été formés en langue et 150 étudiantes en couture. Une nouvelle formation est proposée, depuis 2016, en art culinaire 31 étudiant(e)s y participent.

Avec le soutien des autorités locales, en particulier le Service Social, WCP sensibilise les employeurs à la formation de leurs employés. WCP organise des activités de sensibilisation en porte à porte, avec un mégaphone. Un certificat est délivré à la fin de la formation par les autorités locales (Service Social). Afin de garantir la durabilité par des activités génératrices de revenus, un atelier de couture et un restaurant sont ouverts dans la perspective de générer des bénéfices financiers. Cette préformation permet d'asseoir une bonne formation aux travailleuses domestiques, tout en valorisant le métier auprès des employeurs.

BONNE PRATIQUE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DE CURRICULUM POUR LE TRAVAIL DOMESTIQUE : AU KENYA

La formation des travailleurs domestiques a plusieurs avantages. En particulier pour les employeurs, elle garantit des prestations de services de qualité ; et pour les travailleuses domestiques, une amélioration des conditions professionnelles. Des expériences ont démontré que les travailleuses domestiques, formées, rencontrent moins de conflits avec leurs employeurs qu'un travailleur non qualifié. Au Kenya, un curriculum national a été développé pour certifier et améliorer la profession des domestiques.

Cependant, ce curriculum était trop technique et trop long. Le Kenyan Institute of Curriculum Development a été récemment approché par IDAY-Kenya et ses partenaires pour mettre à jour le document. Afin de développer un curriculum dans un pays, il faut communiquer avec au moins, les partenaires suivants : (i) le département national de développement des curricula dans les différents pays, (ii) le département de la certification, et (iii) les centres de formations existants d'appui au travail domestiques.

DÉVELOPPER DES INSTITUTS DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES : EXEMPLE DU CENTRE YARANI EN CÔTE D'IVOIRE.

Agréé par l'État de Côte d'Ivoire, provisoirement en octobre 1992, puis par la décision définitive n°72/97 du 02 avril 1997, l'école de Yarani de Plateau Dokui constitue une institution de référence en matière de formation des travailleuses domestiques. Ce centre vise un développement intégral des jeunes filles et des femmes à travers la formation professionnelle, de façon à les habiliter à assumer pleinement leur rôle au sein de la famille et de la société. Il offre ainsi des séances de sensibilisation et de formation sur les droits des femmes et des travailleuses domestiques. En collaboration avec ADDAD Côte d'Ivoire, cet institut participe à la formation des travailleuses domestiques avant leur insertion comme en témoigne, la présidente en réponse à la question sur les actions de formation des travailleuses domestiques avec le centre Yarani :

“ On les forme avant leur insertion professionnelle. Mais, c'est récemment que nous avons commencé la formation. Au départ, nous étions trop figés sur tout ce qui est droit. On fait des séances de formation, des campagnes de sensibilisation, des focus groups et des échanges avec les filles pour leur parler de leurs droits et de leurs devoirs. Nous les mettons aussi en confiance en leur disant qu'en cas de problèmes elles peuvent toujours se référer à ADDAD.”

Toutefois, le manque de ressources financières limite les possibilités d'intervention de certaines associations à accompagner les travailleuses dans leur formation professionnelle. La plupart des formations, offertes par la structure, est payante alors que ces organisations ne disposent pas toujours de fonds pour financer la formation des jeunes filles. Néanmoins, des voies de contournement sont en train d'être mises en œuvre pour former les filles/femmes travailleuses domestiques. Ainsi, des partenariats sont développés avec d'autres organismes tant au niveau national qu'étranger pour lever le gap lié aux ressources. Le récit de A.C de la Côte d'Ivoire en est un excellent témoignage :

“ Nous n'avons pas de fonds qui nous permettent d'envoyer les filles au niveau des structures payantes... Nous avons même soumis un projet au niveau de IPBF initiative pour le bien-être de la femme basée au Burkina, mais elle rayonne dans toute l'Afrique de l'Ouest”.

Dès lors, des mécanismes de mise en place d'un centre d'accueil, d'écoute et de formation sur des filières porteuses sont en train d'être mis en place, pour faciliter la reconversion des travailleuses domestiques en Côte d'Ivoire.

Le récit de vie de Mme Gathie I. en est

une illustration parfaite des bonnes pratiques exercées par le centre Yarani : “ ... J'ai pris des renseignements du centre de formation et j'en ai parlé à une de mes amies... Son époux me dit comme tu veux faire cuisine, fais l'école Yarani et voici il m'indique la route qui mène à l'école ; Je me rends là-bas et j'ai pris renseignements. Et c'est comme ça que j'ai commencé mes cours là-bas, trois ans de formation. Et bon c'est une très belle expérience parce qu'en trois ans je ne savais pas que je devais aller à l'école pour apprendre par exemple à dresser une table, chose même que je ne connaissais pas.

Quand j'ai commencé, j'ai fait un stage, d'abord, à la résidence ONI-CEA et un autre, stage au Plateau. Pendant les stages, j'ai appris beaucoup de choses que je ne connaissais même pas et beaucoup sur lesquelles j'ai été rabaissé.

Et je me suis dit, euh moi mon frère paie ma scolarité aussi chère comme ça et je pourrais être maltraité. Ne pensons pas qu'on est seulement maltraité dans les domiciles hein ou dans les résidences/même dans les hôtels, c'est pareil. Donc aujourd'hui, je peux un peu savoir si cette formation vaut la peine ou pas parce que j'ai l'impression qu'on ne me traite pas bien et là j'étais seulement à ma première année de formation ;

Et là où les choses intéressantes ont commencé c'est là où j'ai commencé à aimer ce métier là ; là où j'ai commencé à apprendre à servir mon prochain, là où moi je-même je suis contente à donner le sourire aux autres par mes services et là que j'ai commencé à ai-

mer réellement le travail. Et c'est là que j'ai commencé à donner de la valeur à cette profession-là.

Donc, après ça, j'ai fini ma formation et, maintenant, je devais être sur le terrain et puis la formation humaine que l'école Yarani m'a donnée a fait de moi ce que je suis. Quand je vais travailler, quand je vais dans les entretiens, y a même des personnes qui venaient me demander ah ma chérie toi tu veux travailler est ce que je peux te payer. Je n'ai pas encore parlé de ça, mais on me demande est ce que je peux te payer, je dis mais pourquoi pas tu cherches travail donc tu peux me payer. Cette personne avait vu quelque chose qu'elle ne voyait pas tout le temps chez les autres. Pourquoi, parce que malheureusement, ce monsieur-là, il y a M. Kouakou si je n'ai pas oublié qui l'a dit tout à l'heure,

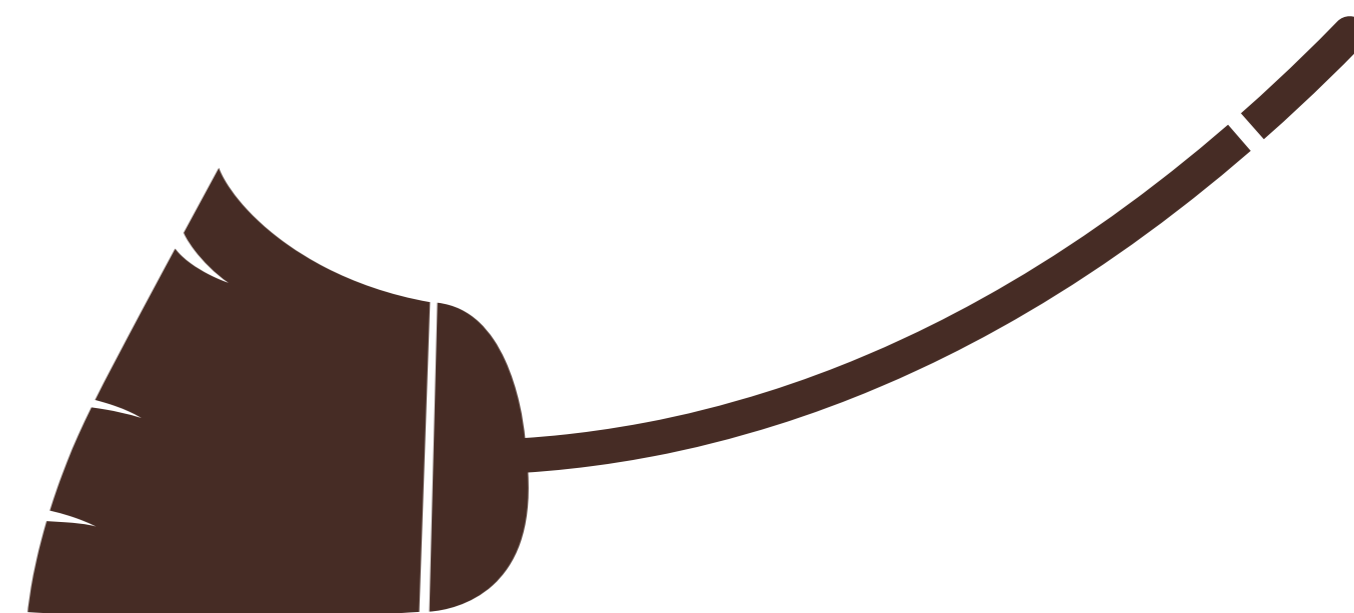
ce métier ne doit pas rester dans l'informel, mais ça c'est un métier ; c'est une profession. Quelle profession n'a pas besoin d'apprendre et de se parfaire. On a besoin d'aller à l'école pour être docteur, on a besoin d'aller à l'école pour être enseignant, on a aussi besoin d'aller à l'école pour être ménagère parce que c'est profession et c'est une profession noble."

Aujourd'hui, Mme Gathie est l'exemple d'une femme travailleuse domestique réussie grâce à ses qualifications. Elle représente une figure porteuse d'espoir de lendemains meilleurs du métier où les travailleuses domestiques pourront s'épanouir et jouir de leurs droits économiques sociaux et culturels. Comme s'est illustré dans ses propos:

"j'aime ce travail, c'est ma profession! C'est ma vie" I. G, travailleuse domestique, Cl.



Conclusion



CONCLUSION

En Afrique de l'Ouest francophone, le travail domestique a longtemps été ignoré dans la sphère des problématiques du monde du travail. Pourtant, la forte proportion de femmes domestiques invite à inscrire la question de la domesticité au cœur des préoccupations scientifiques de la sociologie du travail et des problématiques de genre.

Jadis cantonné dans le secteur informel, le travail domestique contribue de façon importante aux revenus des ménages d'origine. Mieux encore, leurs activités, au sein des ménages privés, contribuent fortement à encourager la participation des femmes au marché du travail, mais aussi et surtout au développement du capital social des individus. Malgré le rôle crucial qu'elles jouent dans la société, ces travailleuses domestiques ne bénéficient ni de la reconnaissance sociale encore moins de protection juridique comme les autres travailleurs. Pire, ce métier les expose à diverses formes de violences qui ne font pas toujours l'objet de contentieux.

Aujourd'hui encore, le monde scientifique continue de taire leur situation. Les études réalisées dans ce champ sont presque inexistantes. Certaines estimations du nombre de travailleurs domestiques ont été produites et les chercheurs se sont efforcés de compiler des données nationales, mais jusqu'ici, l'OIT et les autres intervenants se sont appuyés sur des approximations informelles de l'ampleur du travail domestique. Cette recherche multi pays (Sénégal, Mali, Burkina Faso, Guinée Conakry et Côte d'Ivoire) a eu l'ambition de faire partie des premières études abordant cette problématique dans la région Ouest africaine.

L'objectif de cette étude est de contribuer à la réduction de la vulnérabilité des travailleuses domestiques à travers une documentation de la réalisation de leurs droits économiques sociaux et culturels et l'évaluation de l'efficacité des ap-

puis dont elles bénéficient pour mieux informer le plaidoyer visant leur protection et leur émancipation économique.

Par le canal d'une méthodologie mixte à la fois qualitative et quantitative, un diagnostic critique des conditions d'exercice du métier a pu être réalisé. L'approche qualitative est essentiellement basée sur une revue documentaire, des entretiens semi-directifs ainsi que la méthode des récits de vie tandis que l'approche quantitative a permis de réaliser des analyses croisées sur la base des enquêtes menées dans les différentes capitales des pays concernés.

La revue documentaire a permis de déceler que, sur le plan juridique, la Guinée Conakry reste l'unique pays à avoir ratifié la convention C 189. Ainsi, un énorme travail reste à être fait au niveau des pays comme le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Burkina Faso et le Mali dans l'optique de formaliser cette forme de travail.

L'étude a permis de constater également que, dans tous ces pays, les travailleuses domestiques étaient constituées essentiellement de jeunes adolescentes âgées de 15 à 25 ans, ayant un niveau d'étude secondaire. La plupart d'entre elles proviennent des régions pour venir s'installer dans la capitale à la recherche de travail. Les raisons les plus récurrentes sont la pauvreté, le chômage, le mariage forcé, l'abandon scolaire, le manque de qualification.

Au Burkina Faso et au Mali, les conflits armés reviennent souvent comme des motifs évoqués par ces travailleuses domestiques. Ces dernières utilisent plusieurs mécanismes d'insertion. Les résultats montrent que la voie informelle (mise en relation, porte à porte, confiage) reste le canal le plus développé pour trouver un emploi au sein des ménages.

La mise en relation reste la stratégie la plus usitée. Elles sont plus de 200 domestiques à affirmer avoir recouru à ce format pour trouver un emploi à Dakar, à Conakry et à Bamako. Au Mali, le confiage constitue la deuxième voie d'insertion de ces aides domestiques. Elles sont 173 domestiques, à Bamako, à utiliser ce mécanisme.

En Côte d'Ivoire, on note également que les agences de placement jouent un rôle important dans l'insertion des travailleuses domestiques au-delà de la mise en relation. Elles sont au nombre de 93 dans l'effectif des enquêtées. Le Sénégal est le deuxième pays de la région où ce système est fortement développé. On dénombre 77 domestiques ayant affirmé avoir recouru à ce système. Le non-recours aux agences de placements dans les autres pays est dû, d'une part, aux lenteurs liées aux procédures de ces agences en matière de placement et, d'autre part, à la méconnaissance et/ou inexistence de ces structures.

Cependant en Guinée, le caractère informel limite leurs interventions, tandis qu'au Mali, elles sont presque inexistantes ; le confiage reste le canal le plus usité après la mise en relation. Les parents confient leurs enfants pour des raisons liées à leur socialisation. Mais, les mauvaises conditions de ces personnes en ville font qu'elles se retrouvent souvent confrontées à des situations très difficiles qui les obligent à changer d'orientation. Le secteur du travail domestique constitue ainsi une issue salutaire pour la plupart de ces travailleuses qui parviennent, par ce biais, à soutenir leurs parents.

Dans les cinq pays, 56% des travailleuses domestiques logent chez leurs employeurs. Les conditions d'hébergement ont été fortement décriées par cette catégorie résidente. Elles représentent 75% de l'échantillon en Côte d'Ivoire et 74% au Mali à admettre être logées chez leurs employeurs. En dehors des conditions de logement désastreuses, elles y subissent un traitement inhumain tant sur le plan du travail que sur le plan de l'hébergement. Ces travailleuses font toutes les corvées domestiques allant de la cuisine, du ménage,

de la prise en charge des plus petits etc.

La particularité, pour celles qui logent chez leurs employeurs, reste la surcharge de travail endossée et qui ne fait pas l'objet de primes au niveau de leur salaire. Pire, la prolongation des horaires du travail, la multitude des tâches domestiques, l'absence de repos hebdomadaires et de congés caractérisent l'emploi domestique en Afrique de l'Ouest. Au Sénégal, sur les 528 travailleuses domestiques interrogées dans la capitale dakaroise, 296 travaillent plus de 8h de temps et la plupart d'entre elles ne bénéficient pas d'une pause. Il ressort des récits des employeurs que le logement et la prise en charge de ces domestiques pourraient être considérés comme une compensation à ces charges supplémentaires.

L'analyse du système de rémunération des travailleurs domestiques laisse entrevoir des pratiques hors normes dans le secteur du travail domestique. Sur l'ensemble des pays plus de 70% des travailleuses interrogées perçoivent un salaire bien en deçà du SMIG des pays. Il ressort des résultats de l'étude quantitative que, dans les cinq pays où s'est déroulée cette étude, les salaires des domestiques varient entre 5000 FCFA et 60.000 FCFA. Au Burkina Faso, 34.47% des travailleurs domestiques sont payés entre 5000 FCFA (9.07 USD) et 10.000 FCFA (18.35 USD). Cette proportion est de 32% et de 19.35%, respectivement, en Guinée et au Mali. L'étude a montré qu'au Sénégal, la majeure partie des domestiques reçoit un salaire compris entre 18 000 et 54 000 F CFA. Parmi celles-ci, une bonne partie reçoit un salaire inférieur à 35 000 F CFA.

La majorité des domestiques de la sous-région ne bénéficie pas de contrat formel. Les travailleuses sont ainsi exposées à des ruptures abusives de contrat. En Guinée, elles représentent 8.37% des travailleuses domestiques à subir un licenciement abusif de contrat. Au Burkina, ils sont à 5.52% de victimes et 3.82% pour la Côte d'Ivoire.

CONCLUSION

En outre, l'analyse montre également que dans la sous-région, la domesticité rime, en partie, avec la souffrance et l'exploitation, particulièrement chez les femmes qui occupent l'écrasante majorité de la population domestique. Les résultats obtenus avec l'approche qualitative ont révélé des formes d'abus. Au-delà du caractère précaire du métier (surcharge de travail, salaires dérisoires, absence de repos hebdomadaires et de congés), il ressort des résultats que les domestiques sont victimes de cas de violences (violences verbales, physiques, psychologiques, sexuelles) dans leur métier. L'analyse situationnelle des victimes de violence établit que, sur un total de 2317 aides domestiques interrogées dans les pays respectifs, 2294 déclarent avoir subi, au moins, un acte de violence dans leur espace de travail soit de l'employeur soit de son proche. Les récits de vie des aides domestiques ont démontré que la plupart des incidents de violence sont rarement divulgués aux services officiels et restent cachés, en partie, en raison d'une culture du silence et de la honte mais aussi parce que les services officiels sont difficiles d'accès et le manque de ressources financières ainsi que l'absence d'encadrement juridique constituent des obstacles majeurs.

Les entretiens ont permis de réaliser que la forme de violence la plus répandue est d'ordre verbal. Pour les aides domestiques rencontrées, les actes d'injures, des propos déplacés, des agissements blessants allant même jusqu'à des propos racistes ou ethnocentristes, etc. sont les plus fréquents. À côté de ces violences verbales, les violences sexuelles sont très récurrentes au niveau de cette frange de la population étudiée.

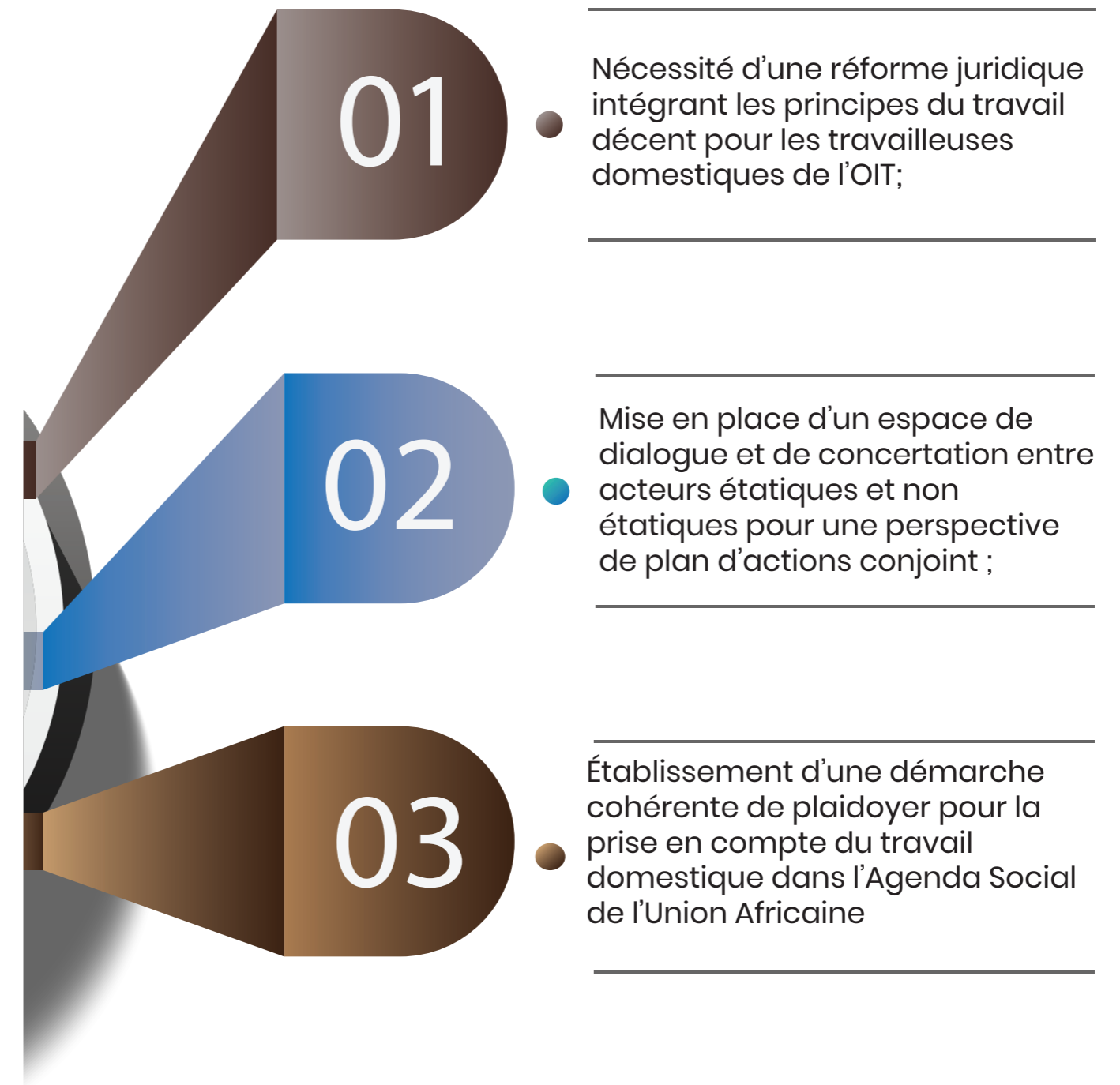
L'enquête a également montré que le traitement à l'amiable était le plus utilisé au détriment du recours à la justice. Le faible recours à la justice, en cas de violence, se justifie par la méconnaissance

de leurs droits, conjuguée à la complexité et la lenteur des procédures judiciaires.

Ces résultats rappellent l'urgence de mettre en place des mécanismes chargés d'assurer la protection des droits des travailleuses domestiques. Ces personnes jouent un rôle central dans le bien-être des ménages privés mais ne sont toutefois pas protégées ni au niveau économique et social ni à celui juridique.

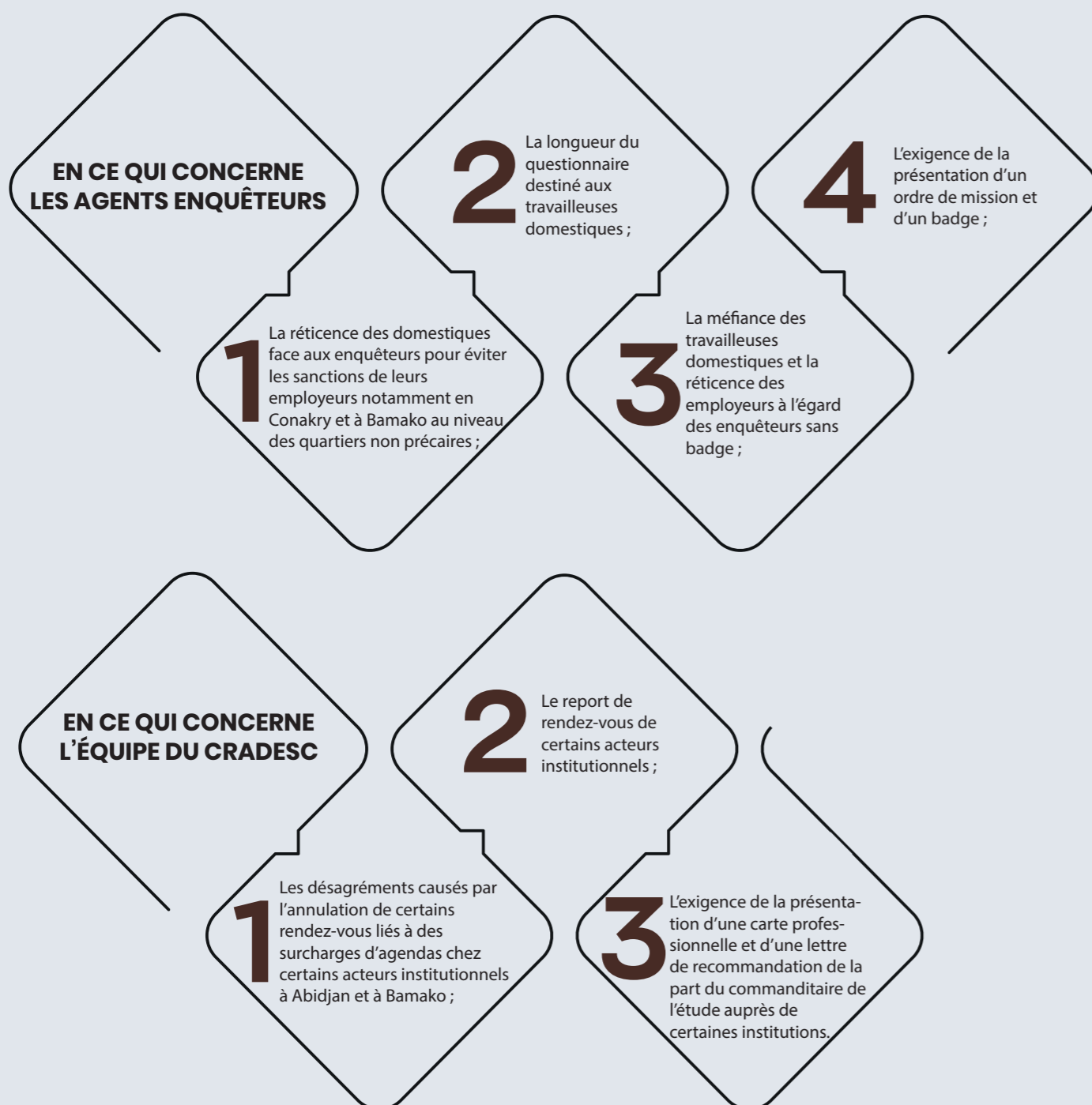
Les évidences, produites à travers cette étude d'envergure régionale, jettent les bases de mécanismes de plaidoyer en faveur du renforcement de l'arsenal juridique de protection des DESC des travailleuses domestiques, mais aussi de leurs applications effectives. Dès lors, l'adoption de la Convention C 189 et la mise en œuvre de la Recommandation 201 de l'OIT, en plus de l'édiction de textes qui encadrent spécifiquement l'activité du travail domestique deviennent plus que jamais nécessaire pour rétablir les DESC des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest francophone. Les États sont également invités à appuyer les organismes de la société civile qui œuvrent pour la jouissance effective des droits reconnus aux travailleuses. La coordination des actions des organismes de la société civile, abordant cette thématique, doit être de mise pour une meilleure efficacité de leurs interventions.

prochaines étapes



CONCLUSION

Difficultés rencontrées et leçons apprises



SIGLES ET ACRONYMES

ABT	Accords Bilatéraux de Travail
ADDAD	Association de Défense des Droits des Aides Domestiques
AFEMIB	Association des femmes du secteur minier de Burkina Faso
AGUIAS	Association guinéenne des assistantes sociales
APAFE	Aide à la promotion des aides familiales et à l'enfance
APSEF	Association pour la Promotion des Droits et du Bien-être de la famille
BIT	Bureau International du Travail
C189	Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques
CADBE	Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant
CADHP	Charte Africaine des droits de l'Homme et des peuples
CAPF	Centres d'autonomisation et de promotion des femmes
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CGTB	Confédération Générale du Travail du Burkina-Faso
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CNTS	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal
COBUFADE	Coalition au Burkina Faso pour les Droits de l'Enfant
CRADESC	Centre de Recherche et d'Action sur les Droits Économiques Sociaux et Culturels
CTT	Contrat Type de Travail
DESC	Droits Économiques Sociaux et Culturels
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EDUCO	Fundación Educación y Cooperación

FJS	Fondation For a Just Society
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PIDESC	Pacte international relatif droits économiques sociaux et cultures
PNDES	Plan National de Développement Économique et Social
PNUD	Programme des Nations-Unies pour le Développement
R201	Recommandation n°201 de l'OIT
RIDDEF	Réseau Ivoirien pour la Défense des Droits de l'Enfant et de la Femme
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
SNEEG	Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre
SYNEM	Syndicat national des employés de maison
SYNTDIB	Syndicat National des Travailleurs Domestiques et du Secteur Informel du Burkina
SYNTRAD	Syndicat des travailleurs domestiques en Guinée
SYNTRADOM	Syndicat des travailleurs domestiques du Mali
UA	Union Africaine
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
UGMB	Union des Gens de Maison du Burkina Faso
UNICEF	Fonds des Nations-Unies pour l'Enfance
UTS	Union des Travailleurs du Sénégal
VBG	Violence Basée sur le Genre

LISTE DES GRAPHIQUES

Figure 1 : Contexte socioéconomique des ménages d'origine des travailleuses domestiques

Figure 2 : catégorisation ethnique

Figure 3 : Répartition par tranche d'âges

Figure 4 : Niveau d'instruction des travailleuses domestiques

Figure 5 : Situation matrimoniale

Figure 6 : Responsable des soins : babysitting

Figure 7 : Responsable des corvées ménagères : lessive, linge et repassage

Figure 8 : Le nettoyage

Figure 9 : Petit commerce

Figure 10 : Cuisine

Figure 11 : Mécanismes de placement des aides domestiques

Figure 12 : Situation des licenciements des aides domestiques

Figure 13 : Perception des domestiques sur la situation des logements

Figure 14 : Évaluation des grilles de rémunération

Figure 15 : protection sociale des aides domestiques

Figure 16 : Travail domestique et violence basée sur le genre

Figure 17 : Niveau d'exposition des aides domestiques

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Stratégie de collecte des données de l'étude des DESC domestiques en Afrique de l'Ouest Francophone ;

Tableau 2 : Sites de l'étude ;

Tableau 3 : Effectif et durée des enquêtes réalisées ;

Tableau 4 : Niveau de ratification des normes régionales ;

Tableau 5 : Couverture des travailleurs domestiques par la législation nationale du travail en Afrique en 2020 ;

Tableau 6 : Les textes encadrant l'exercice du travail domestique au Burkina Faso, Mali, Sénégal, Côte d'Ivoire et en Guinée ;

Tableau 7 : le statut de la Convention C 189 en Afrique.

LISTE DES SYNOPSIS

Synopsis 1 : Formalisme contractuel : Forces et insuffisances des législations (niveau du recours à l'écrit dans les contrats, licenciement, enregistrement...);

Synopsis 2 : Conditions de vie et de travail des aides domestique dans les cinq États;

Synopsis 3 : Rémunération des aides domestiques dans les différents États ;

Synopsis 4 : Niveau d'application des règles sur la rémunération des travailleuses domestiques à Ouagadougou, Abidjan, Conakry, Bamako, Dakar

Synopsis 5 : Protection sociale des travailleuses domestiques ;

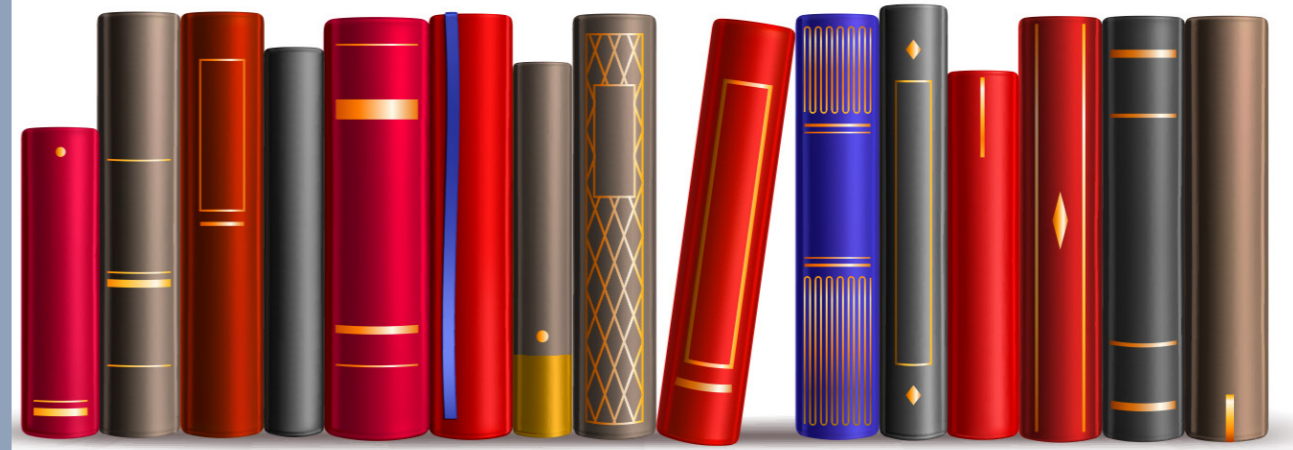
Synopsis 6 : État de la syndicalisation des travailleuses domestiques ;

Synopsis 7 : Le travail domestique des mineurs ;

Synopsis 8 : Analyse SWOT de l'intervention de la société civile pour le rétablissement des DESC des travailleuses domestiques en Afrique de l'ouest Francophone.

Synopsis 9 : Analyse des forces faiblesses opportunités et menaces de l'intervention des acteurs institutionnelles

B I B L I O G R A P H I E



Ouvrages :

BARBIER (J-P) ET PAGÈS (N), Les institutions de marché du travail face aux défis du développement : expériences nationales au Bénin, Burkina Faso, Cameroun et Mali, Genève, OIT, 2011 ;

DUSSUET (A), Logiques domestiques. Essai sur les représentations du travail domestique chez les femmes actives de milieu populaire. Paris. Harmattan, Coll. Logiques Sociales, 1997 ;

GASSAMA (A), Les marchés du travail domestique au Sénégal, Innovations, De Boeck Université, 2005, vol. 22(2) ;

KANTE (A.), Droit social sénégalais, Dakar, CREDILA, L' Harmattan, 2017 ;

KANTE (S), Le secteur informel en Afrique Subsaharienne francophone. Document de travail sur l'économie informelle 2002/15 BIT. 1er décembre 2002 ;

KENOUKON (C), Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : Cas du Bénin et du Togo, BIT, Genève 2007 ;

KIEMDE (P), Droit du travail et de la sécurité sociale, Ouagadougou, Edition Maison du Droit, 2015 ;

MARC (P), VALERIE (D), MARCOUX (R.), COULYBALY (A.) et DIEME (B), Essai de mesure et d'analyse de la présence de domestiques dans les ménages en Afrique subsaharienne, in Politique Africaine, 2019 ;

SULTAN (B), LALOU (R), SANNI (M. A.), OUMAROU (A), SOUMARE (M. A.) (dir.), Les sociétés rurales face aux changements climatiques et environnementaux en Afrique de l'Ouest, Marseille, IRD éditions, 2016 ;

VERLET (M), Grandir à Nima : les figures du travail dans un faubourg à Accra. IRD, Karthala. 2005.

Thèses

JACQUEMIN (M), Sociologie du service domestique juvénile : « petites nièces » et « petites bonnes » à Abidjan, Thèse de doctorat, Paris, EHESS, 2007

SAMBA (A.C), La contribution des normes de l'OIT à la protection des travailleurs au Sénégal, Thèse de doctorat, Université, Panthéon-Sorbonne, 2021, 367 pages

Articles

DELAUNAY (V) ET ENEL (C.), « Les migrations saisonnières féminines : le cas des jeunes bonnes à Dakar », in J. Vallin (dir.), Du genre et de l'Afrique : hommage à Thérèse Locoh, Paris, Ined, 2009

DIAGNE (S. N.), « Le dédoublement de la personnalité du salarié : réflexion sur l'articulation de la liberté citoyenne et de la subordination salariale », disponible sur [Afrilex](#) consulté le 12/08/2022/

PODA (B. A.), « Le droit de grève des travailleurs au Burkina Faso », disponible sur [La voix du juriste au Burkina Faso](#) consulté le 18/08/2022.

NDIONNE (L. K.), « La tropicalisation du droit social métropolitain en Afrique occidentale française 1900-1952 », [Afrilex](#), consulté le 12/08/2022.

POUGOUE (G. P.), « Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française », Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1987, n° 5, p. 14.

SAMB (M), « Réformes et réception des droits fondamentaux du droit du travail au Sénégal », disponible sur [Afrilex](#), consulté le 16/08/2022.

ISSA-SAYEGH. (J.), « Questions impertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc », disponible sur [Afrilex](#), consulté le 14/08/2022.

SIDIBE (O. O.), « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », disponible sur [Afrilex](#), consulté le 22/08/2022.

Textes juridiques

Convention no 1 sur la durée du travail ;

Convention n° 14 sur le repos hebdomadaire ;

Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;

Convention n° 132 sur les congés payés (révisée), 1970 ;

Convention N° 138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi ;

Convention n.171 sur le travail de nuit ;
Convention n° 175 sur le travail à temps partiel ;
Convention 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants ;
Convention n°183 sur les congés de maternité ;
Convention n°189 sur le travail décent pour les travailleuses et les travailleurs domestiques ;
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
Loi L/2014/072/CNT DU 10 janvier 2014, portant code du travail de la République de Guinée ;
Loi N° L/2008/011/AN/ du 19 Août 2008 portant code de l'enfance ;
Loi n° 2016/059/AN, du 26 octobre 2016 portant Code pénal ;
Loi N° 037/AN/98 DU 31 décembre 1998 portant code de procédure pénale ;
Loi L /94/CTRN du 14 février 1994 et le Décret D /94/089 du 11 octobre 1994 portant partie réglementaire du code de Sécurité Social ;

RAPPORTS :

BIT, Institut National de la Statistique de Guinée Rapport de l'Enquête nationale sur le travail et la traite des enfants en Guinée de 2010 / Programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) / Bureau international du Travail (BIT); Institut National de la Statistique de Guinée. – Conakry : OIT, 2011 - 1 v ;
Human Right Watch, Au bas de l'échelle : exploitation et maltraitance des filles travaillant comme domestiques en Guinée, volume 19, n°8 (a), Juin 2007 ;
Rapport national de la Guinée sur la contribution nationale volontaire sur la mise en œuvre des ODD au forum politique de haut niveau, New York, Juillet 2018 ;
UNICEF Pays-Bas, UNICEF Belgique et UNICEF Suède, Analyse de situation des enfants en Guinée / projet "Une meilleure information pour des solutions et une protection durables", 2015 ;
Conditions de travail : www.itcilo.org ;
Extension de la sécurité sociale aux travailleurs domestiques : www.social-protection.org ;
Guide d'introduction Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le

secteur du travail domestique : www.ilo.org ;
Qui sont les travailleurs domestiques ? : www.ilo.org ;
Ressources stratégiques par thème : Protection sociale et protection du travail domestique : www.ilo.org ;
Salaire minimum des travailleurs domestiques : www.ilo.org ;
Statistiques des domestiques à travers le monde et l'extension de l'encadrement juridique : www.ilo.org ;
Ressources stratégiques par thèmes : formaliser le travail domestique : www.ilo.org.

1 Voir article 5 de la Convention n°158 de l'OIT

2 BIT, Réunion d'experts sur le statut et les conditions d'emploi des gens de maison, Réunion d'experts, Genève, 2 juillet 1951, Rapport 3, Document MDW/1/8

3 Travailleurs domestiques migrants (Migration de main-d'œuvre) ; disponible sur: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/policy-areas/migrant-domestic-workers/lang-fr/index.htm#:~:text=Les%20travailleurs%20domestiques%20migrants%20apportent,protection%20sociale%20de%20ces%20pays> (Consulté le 09/03/2022).

4 Rapport OIT 2021, Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf (consulté le 09/03/2022).

5 Article 1 de la Convention C189 de l'OIT

6 L'article 1b de la C189 considère les travailleurs domestiques comme toute personne de genre féminin ou masculin "exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail"

7 Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999

8 Article 4 de la Convention C189 de l'OIT

9 Article 13 de la Convention C.189 de l'OIT

10 Essai de mesure et d'analyse de la présence de domestiques dans les ménages en Afrique subsaharienne | Cairn.info, Politique africaine 2019/2 (n° 154), pages 121 à 143

11 L'utilisation du masculin "travailleur domestique" dans certaines parties de ce rapport, en lieu et place de "travailleuse domestique", est motivée, entre autres, par un souci de se conformer au choix du substantif "travailleur" par les textes juridiques. Cette approche n'occulte pas l'impératif d'étudier exclusivement les "travailleuses domestiques" et de n'employer le genre masculin que lorsqu'il est strictement nécessaire.

12 OIT, Travail domestique des enfants : estimations mondiales 2012, Genève, OIT, 2013

13 D.E. Roberts: «Spiritual and Menial Housework», Yale Journal of Law and Feminism (1997), vol. 9, no 51.

14 Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution, rapport du Secrétaire général, E/CN.6/2017/3,dé-

cembre 2016; cité dans Redistribuer le travail non rémunéré | ONU Femmes; disponible sur: <https://www.unwomen.org/fr/news/in-focus/csw61/redis-tribute-unpaid-work>, Consulté le 23/09/2022

15 Mesurer la valeur économique et sociale du travail domestique, disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159557.pdf; Consulté le 05/10/2022

16 BIT 2013. Travailleurs domestiques de par le monde: Statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique. Bureau International du Travail: Genève

17 Rapport 2021 de l'OIT: Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la C189

18 L'ex premier ministre du Togo, M. Gilbert Houngbo sera installé dans ses fonctions de président de l'OIT, le 1er octobre 2022 pour un mandat de cinq ans en remplacement de M. Guy Ryder.

19 Dix ans après, les travailleurs domestiques luttent toujours pour l'égalité et le travail décent (OIT) | ONU Info, disponible sur : <https://news.un.org/fr/story/2021/06/1098182> (consulté le 25/03/2022)

20 Travail domestique - Convention C189: Dix ans plus tard, les travailleurs domestiques se battent toujours pour obtenir l'égalité des droits et accéder au travail décent; disponible sur: https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_803116/lang--fr/index.htm (consulté le 25/03/2022).

21 Voir article 19, paragraphe 5 al. b et c) de la Constitution de l'OIT

22 Voir art.19 paragraphe 5, al.e) de la Constitution de l'OIT

23 A. SUPIOT, L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total, Éditions du Seuil, Paris, 2010, pp. 122 et s

24 A. SUPIOT, L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total, Éditions du Seuil, Paris, 2010, pp. 122 et suiv

25 M. TOMEI et P. BELSER, « Nouvelles normes de l'OIT sur le travail décent pour les travailleurs domestiques: résumé des débats », Revue internationale du travail, 2011, pp. 471-479.

26 F. MAUPAIN, « L'OIT, justice sociale et mondialisation », Cours Académie internationale du droit,

volume 278.

27 J. ISSA-SAYEG, « Questions pertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc »,disponible,<http://afrilex.u-bordeaux.fr/questions-impertinentes-sur-la-creation-dun-droit-social-regional-dans-les-etats-africains-de-la-zone-franc/>, consulté le 22/08/2022, p. 3.

28 N. VALTICOS, « L'Organisation internationale du Travail et sa contribution au principe de la primauté du droit et à la protection internationale des droits de l'homme », Revue de la Commission internationale de juristes IX (décembre 1968), p. 3 et suiv

29 J. ISSA-SAYEG, « Questions pertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc », op.cit, p. 1.

30 Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuple de 1981; article 5: droit au respect de la dignité humaine...; article 10: droit d'association; article 11: droit de réunion; article 15: droit au travail et au salaire...

31 Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique (Protocole de Maputo), adopté le 11 juillet 2003 et entré en vigueur le 25 novembre 2005; Charte africaine des droits et du bien être de l'enfant, adopté en juillet 1990 et entré en vigueur le 29 novembre 1999

32 Traité portant création de la CEDEAO signé à Lagos le 28 mai 1975, révisé. Article 59: "Les citoyens de la Communauté ont le droit d'entrée, de résidence et d'établissement et les Etats Membres s'engagent à reconnaître ces droits aux citoyens de la Communauté sur leurs territoires respectifs, conformément aux dispositions des protocoles y afférents."

33 J. ISSA-SAYEG, « Questions pertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc », op.cit, p. 1.

34 Voir articles 2 et 27 du traité de la CEDEAO

35 J. ISSA-SAYEG, « Questions pertinentes sur la création d'un droit social régional dans les Etats africains de la zone franc », op.cit, p. 4.

36 LIGNES DIRECTRICES DE L'UA SUR L'ÉLABORATION D'ACCORDS BILATÉRAUX DE TRAVAIL (ABT) disponible sur: https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/41106-wd-GUIDE-LINES_ON_DEVELOPING_BILATERAL_LABOUR_AGREEMENTS_BLAS-FRENCH_0.pdf, consulté le 14/04/2022.

37 CMW, 2011, Observation générale N°1 sur les

travailleurs domestiques migrants, /C/GC/IAGE 11-41183, p. 3.

38 CMW, 2011, Observation générale N°1 sur les travailleurs domestiques migrants, /C/GC/IAGE 11-41183, pp. 5-7.

39 Dispositions du point 4 sur les "Responsabilités des Etats membres" disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/documents/publication/wcms_778560.pdf (consulté en avril 2022)

40 ibid,

41 Protection sociale pour les migrants et les membres de leur famille dans les états de la cedeao, disponible sur https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/%23RightsMigrateToo_Booklet_Ultra_Popular_FR_Final2_0.pdf (consulté en avril 2022)

42 Renforcer la mobilisation contre la traite et le travail des enfants : la contribution du Parlement, disponible sur: <https://www.ipu.org/fr/file/6455/download>, 12/04/2022.

43 Statistiques rapportés dans la Note conceptuelle, Elaboration du PNDES II (2021-2025), disponible sur <http://www.mplan.gov.gn/wp-content/uploads/2021/03/Note-conceptuelle-PNDES-II-DNPP-nov-2020.pdf>, (consulté en avril 2022)

44 POLITIQUE NATIONALE SUR L'EGALITÉ DES CHANCES, L'ÉQUITÉ ET LE GENRE, disponible sur <https://knowledge.uclga.org/IMG/pdf/resumedu-documentdepolitiquenationalelegalitedes-chanceslequiteetlegenre.pdf> (consulté en avril 2022)

45 Plan d'action nationale de lutte contre les VBG et la promotion des droits humains au Sénégal, disponible sur https://www.csoplcp.gouv.sn/pasneeg/documents/plan_action_national_lutte_contre_VBG.pdf (consulté en avril 2020)

46 Disponible sur : https://www.ilo.org/afri-ca/technical-cooperation/accel-africa/nigeria/WCMS_765256/lang--fr/index.htm, consulté le 28/08/2022

47 Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption, disponible sur https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf, consulté le 28/08/2022

48 L'art 2 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 affirme que « Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment

de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation ».

49 Art.20 Constitution du Mali, art. 22 Constitution de la Guinée ; art. 18 de la Constitution de la Côte d'Ivoire

50 Article 19 de la Constitution malienne ; art. 3 de la Constitution ivoirienne. L'article 8 de la Constitution sénégalaise dispose que « La République du Sénégal garantit à tous les citoyens les libertés individuelles fondamentales, les droits économiques et sociaux ainsi que les droits collectifs... »

51 Voir article 19 de la Constitution du Mali

52 Rapport GESTES, « Les violences basées sur le genre au Sénégal : la prévention comme alternative aux périls de sécurité et de justice », 2015

53 Social Institutions et Gender Index, Etude pays Sigi-Burkina Faso, OCDE, 2018.

54 Procès N°046/2016 – APDF & IHRDA c. République du Mali,

55 L. K. NDIONNE, « La tropicalisation du droit social métropolitain en Afrique occidentale française 1900-1952 », [disponible sur http://afrilex.u-bordeaux.fr/la-tropicalisation-du-droit-social-metropolitain-en-afrique-occidentale-francaise-1900-%e2%80%901952/](http://afrilex.u-bordeaux.fr/la-tropicalisation-du-droit-social-metropolitain-en-afrique-occidentale-francaise-1900-%e2%80%901952/), consulté le 12/08/2022 ; M. KIRCH, Le droit du travail en Afrique, Tome I, Le contrat de travail, EDIENA, 1987, spéc.. p. 7. Ces codes étaient contraignants, coercitifs et discriminatoires.

56 O. O. SIDIBE, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », disponible sur <http://afrilex.u-bordeaux.fr/realites-africaines-et-enjeux-pour-le-droit-du-travail/>, consulté le 22/08/2022.

57 M. SAMB, « Réformes et réception des droits fondamentaux du droit du travail au Sénégal », disponible sur <http://afrilex.u-bordeaux.fr/reformes-et-reception-des-droits-fondamentaux-du-travail-au-senegal/>, consulté le 16/08/2022.

58 Définition prévue par les articles 2 du code du travail sénégalais et celui burkinabé

59 Décret n° 77-311/PRES/FPT du 17 août 1977 fixant les conditions de travail des gens de maison, abrogé

60 [Burkina Faso: Contraintes et privées de droits: Mariages forcés et barrières à la contraception au Burkina Faso - Amnesty International](#) , consulté le 21/06/2022

61 Disponible sur: <https://chroniques.sn/actualites/senegal-le-chomage-touche-171-de-la-population-active-en-milieu-rural-contre-163-en-zone-urbaine/>, consulté le 28/08/2022

62 Disponible sur: <https://chroniques.sn/actualites/senegal-le-chomage-touche-171-de-la-population-active-en-milieu-rural-contre-163-en-zone-urbaine/>, consulté le 28/08/2022

63 Selon les données de la Banque mondiale, disponible sur <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SLUEM.TOTLZS?locations=BF>, consulté le 28/08/2022

64 atlas mondial, 2020, Burkina Faso

65 OCHA, Janvier 2022

66 Déclaration du porte-parole du HCR Boris Cheshirkov – à qui toute citation peut être attribuée – lors de la conférence de presse du 14 janvier 2022 au Palais des Nations à Genève

67 Les civilisations d'Afrique de Christian Maucler et Henri Moniot, Éditions Casterman, p. 38

68 Article 86-16 du DÉCRET N°96-178/P-RM Portant application de diverses dispositions de la Loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali

69 Article 221.2 du code du travail

70 Article 26 du décret du 7 mars 1996

71 Voir décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013

72 Décret N° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison.

73 Loi L /94/006/CTRN du 14 février 1994 portant Code de Sécurité Sociale, publiée au journal Officiel du 10 mars 1994

74 Au sens de cet article "est considérée comme travailleur, ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur".

75 M. SAMB, « Réformes et réception des droits fondamentaux du droit du travail au Sénégal », disponible sur <http://afrilex.u-bordeaux.fr/reformes-et-reception-des-droits-fondamentaux-du-travail-au-senegal/>, consulté le 16/08/2022.

76 Article 19 de la constitution du 22 mars 2020

77 Loi n°L/2014/072/CNT portant Code du travail

78 Article 189-35 du décret d'application

79 L'article 22 de la loi prévoit un emprisonnement de vingt ans envers toute personne qui se livre à la traite d'enfants.

CRADESC

📍 12000, Ngor Almadies, Dakar, Sénégal

☎ (+221) 33 865 05 44

🌐 www.cradesc.org

✉ contact@cradesc.org

CRADESC
SYNTIRAD
Syndicat National des Travailleurs Domestiques

GUIDE SUR LA DOCUMENTATION DES VIOLATIONS
DES DROITS DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES EN
GUINEE : MISE EN PLACE DU COMITE DE PILOTAGE.

LE 14 OCTOBRE 2022
CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL /REP DE GUINEE/ C - KALOUM



CRADESC



FOUNDATION
FOR A JUST
SOCIETY