

DOCUMENTATION DES VIOLATIONS DES DROITS
ÉCONOMIQUES SOCIAUX ET CULTURELS DES
TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES POUR PORTER LE
PLAIDOYER EN AFRIQUE DE L'OUEST

RAPPORT DU SÉNÉGAL



TABLE DES MATIÈRES

SIGLES ET ACRONYMES	4
INTRODUCTION	6
I. CONTEXTE	8
1. Situation géographique	8
2. Situation socio-économique	8
3. Focus sur Dakar, la capitale de la zone d'étude	10
4. Profil démographique des travailleuses domestiques	12
II. MÉTHODOLOGIE	12
A. Revue documentaire	13
B. Méthode	14
1. Collecte de données qualitative	14
a. Focus Group/ forums communautaires	14
b. Entretiens individuels et approfondis	14
2. Enquête quantitative	15
a. Critères de sélection et Échantillonnage	15
b. Recrutement et formation des enquêteurs	15
C. Traitement et analyse des données	16
D. Validation de l'étude par les acteurs intervenants dans la protection des DESC des travailleuses domestiques	16
III. CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL DOMESTIQUE	17
A. Les textes internationaux applicables au travail domestique au Sénégal	17
B. Les textes nationaux de protection des travailleuses domestiques au Sénégal	19
IV. RÉSULTATS : ANALYSE DU PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES	21
1. Catégorisation selon l'âge et le statut matrimonial	21
2. Analyse du profil des travailleuses selon l'ethnie	22
3. Situation scolaire des travailleuses domestiques	23
4. Situation matrimoniale des travailleuses domestiques	24
5. Mécanismes d'insertion	24
6. Type d'activités	25
V. LA RÉALITÉ DU SECTEUR DU TRAVAIL DOMESTIQUE	26
A. Le niveau de formalisme dans la relation de travail entre l'employeur et l'employée (la travailleuse domestique)	26
B. Les conditions de vie et de travail des aides domestiques au Sénégal	30
C. La réalité de la rémunération des travailleuses domestiques	33
D. Le niveau de protection sociale des travailleuses domestiques	35

E. L'effectivité de la liberté syndicale des travailleuses domestiques au Sénégal	38
F. Le travail domestique des mineurs au Sénégal	40
G. Travail domestique et violence basée sur le genre	41
H. Impact de la pandémie de Covid 19	43
VI. LES REGISTRES D'INTERVENTION DES DIFFÉRENTS ACTEURS EN FAVEUR DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES	44
A. Niveau d'intervention des acteurs de la société civile	44
B. Niveau d'intervention des institutions	46
C. Synergie entre les acteurs dans la protection des travailleuses domestiques et l'effectivité de leurs droits	48
CONCLUSION	49
Recommandations en vue de l'application effective des DESC des travailleuses domestiques au Sénégal	50
BIBLIOGRAPHIE	53

SIGLES ET ACRONYMES

ADDAD	Association de défense des droits des aides domestiques
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
CDE	Convention internationale relative aux droits de l'enfant
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
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
DESC	Droits économiques sociaux et culturels
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Le travail domestique, à l'instar des autres secteurs de travail, est régi avant tout par le code du travail. Cette législation générale du travail est instituée par la Loi n°97-17 du 1er décembre 1997. Elle régit l'ensemble des travailleurs, la travailleuse domestique y compris. Sa large portée se manifeste à travers la définition du travailleur opérée par le législateur. En effet, au terme de l'article 2 *“ est considéré comme travailleur au sens de la présente loi, 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”*.

Le code du travail octroie des droits aux travailleuses et travailleurs domestiques (salaires minimum, prestation sociale, congé, repos...) et leur reconnaît l'exercice de certaines libertés (liberté contractuelle, liberté syndicale, de manifestation...). En même temps, il soumet des obligations à l'employeur (relatives aux conditions de travail et de vie décentes, interdiction des licenciements abusifs...).



INTRODUCTION

Le Sénégal s'inscrit dans la dynamique de transformation structurelle de son économie à travers son référentiel de politique économique dénommé le Plan Sénégal Emergent (PSE) horizon 2035. Le premier axe stratégique de ce plan vise à accélérer la croissance à travers la transformation structurelle, le développement du capital humain et la bonne gouvernance. Ce référentiel de la politique économique et sociale met l'accent sur la création de richesses et d'emplois, le renforcement de la gouvernance, le développement des secteurs stratégiques ayant des impacts significatifs sur l'amélioration du bien-être des populations particulièrement à travers la protection des groupes vulnérables et la garantie de l'accès aux services essentiels.

A l'instar de beaucoup d'autres pays africains, le secteur informel au Sénégal occupe une place majeure dans l'économie du pays puisqu'une partie importante de la population active tire ses revenus de ce secteur. Selon l'Arrêté n° 0974 du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison du Sénégal dans son article premier, il est

stipulé : « Est réputé gens de maison ou domestique, au sens du présent arrêté, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison. Le personnel à temps partiel embauché pour une durée inférieure à 20 heures de présence par semaine ne relève pas du présent arrêté et demeure régi par les seules stipulations des parties ». Au Sénégal, des centaines de milliers de personnes, notamment de femmes, vivent de ce métier, dépourvues de toute protection sociale. Selon un rapport du bureau international du travail, neuf travailleurs sur dix (9/10) occupent un emploi informel¹ (BIT, 2020).

Le travail domestique est un secteur caractérisé par un fort taux d'informalité et des déficits en matière de travail décent, qui contribue de manière significative à l'emploi informel parmi les salariés, en particulier les femmes. L'emploi informel désigne les activités économiques qui ne sont pas couvertes ou insuffisamment couvertes en droit ou en pratique par des dispositions formelles du travail - y compris, par exemple, les cotisations aux pensions et à l'assurance médicale ou le droit à

des congés de maladie payés ou à des congés annuels².

Le secteur du travail domestique est pourtant régi par le Code du travail qui s'applique à tous les travailleurs. La législation générale est complétée par l'Arrêté ministériel n° 974/MFPT/DTSS du 23 janvier 1968, modifié, déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison. Cette réglementation souffre toutefois de son caractère laconique et du fait de son ancienneté. Elle ne prend pas en compte tous les aspects du travail domestique et mérite d'être révisée pour s'adapter à l'évolution du secteur. A cela s'ajoute, l'absence d'application effective des dispositions existantes.

Si certains engagent la transition pour un mieux être dans le milieu informel, d'autres évoluant dans ce même secteur à travers l'emploi domestique continuent de ne bénéficier d'aucune protection (sociale, sanitaire, sécuritaire...), . Du fait d'un manque d'évidences probantes dans ce secteur, les politiques peinent à trouver des voies efficaces pour assainir ce milieu et rétablir les droits des employés du secteur domestique.

Dans l'optique de combler le manque d'informations quant à la situation des travailleuses domestiques en Afrique de l'Ouest, le Centre de Recherche et d'Action sur les Droits Économiques Sociaux et Culturel (CRADESC) a réalisé une étude pour analyser le niveau de respect des DESC des travailleuses domestiques au Sénégal.

De façon générale, cette étude vise à contribuer à la réduction de la vulnérabilité des travailleuses domestiques à travers, d'une part, une documentation de la réalisation de leurs droits économiques, sociaux et

culturels et d'autre part, de fournir les arguments nécessaires en vue de booster le plaidoyer visant leur protection et leur émancipation économique.

De façon spécifique, il s'agit de (i) faire une situation de référence des conditions de vie et de travail des travailleuses domestiques dans les différentes zones d'intervention du projet, (ii) comparer et évaluer le niveau de mise en œuvre des dispositifs juridiques nationaux existants de protection des droits des travailleuses domestiques, (iii) élaborer une cartographie et analyser le dynamisme des acteurs institutionnels et associatifs impliqués dans la protection des droits des travailleuses domestiques, (iv) déterminer le niveau d'organisation et de coordination des plateformes de plaidoyer pour la protection juridique des travailleuses domestiques, et enfin (v) de formuler des recommandations et proposer des stratégies de renforcement de la protection juridique des travailleuses domestiques dans les pays d'intervention.

Le présent rapport met en évidence d'abord, le contexte économique et social du pays et l'approche méthodologique de collecte des données. Ensuite, le cadre juridique du travail domestique, l'analyse du profil socio démographique, la réalité de la protection et les registres d'intervention des acteurs (institutionnels, société civile, et syndicats) sont développés. Enfin, des recommandations fortes pour la réalisation des DESC des travailleuses domestiques sont formulées.

¹ [Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal](#)

² [Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle recueil de pratiques, p. 16](#)



<https://www.senepius.com/societe/awa-leen-ci-biir-ou-voyage-dans-lunivers->

I. CONTEXTE

1. Situation géographique

Le Sénégal est limité au nord par la Mauritanie, à l'est par le Mali, au sud par la Guinée et la Guinée Bissau, à l'ouest par l'Océan Atlantique sur une façade de 500 km. Dakar (550 km²), la capitale du pays, est une presqu'île située à l'extrême Ouest. Aujourd'hui, sur une superficie de 196 712 km², le Sénégal est l'un des pays qui accueillent le plus de migrant-e-s du fait de la fluidité des échanges mais aussi de sa position géographique.

2. Situation socio-économique

Avec une population estimée à plus de 17 millions d'habitants en 2021, le Sénégal connaît encore une forte dynamique de croissance démographique (2,7%) même s'il a entamé sa transition démographique (ANSD, 2021). La population à dominante jeune est confrontée aux possibilités limitées d'accès aux services sociaux de base et d'insertion dans le marché du travail qui conditionnent leur choix vers un travail informel. La question de l'emploi et de la précarité notées dans les zones reculées du pays, poussent les jeunes à venir s'installer en ville pour trouver une occupation.

Ainsi, le PIB du pays en 2020 s'élevait à 24,9 milliards de dollars en termes courants. Le revenu national brut (RNB) par habitant était de \$1 430 en 2020, ce qui en fait un pays à revenu intermédiaire. Mais, les coups de fouet de la pandémie de le covid-19 ont fragilisé l'économie du pays même si l'agriculture, l'élevage, la pêche constituent des secteurs toujours résilients.

L'inflation, mesurée par l'Indice national des prix à la consommation (INPC), serait

maintenue en deçà du seuil communautaire de 3,0%, retenu dans le cadre de la surveillance multilatérale au sein de l'UEMOA. Sur les neuf premiers mois de 2021, comparativement à la même période de l'année précédente, l'inflation est ressortie à 1,8%, en liaison, notamment, avec la hausse des prix des « produits alimentaires et boissons non alcoolisées » (+2,4%) et du poste « logement, eau, gaz, électricité et autres combustibles » (+1,1%).

La pandémie de la Covid-19 a été marquée par d'importantes pertes économiques et en vies humaines dans le pays, à l'image du reste du monde. Cependant, malgré le choc économique subi par l'ensemble des secteurs qui caractérisent l'économie, les experts internationaux s'accordent à soutenir qu'il y'a une forte probabilité de sortie de cette crise à la fois sanitaire et économique à la faveur des efforts substantiels fournis par la communauté scientifique internationale dans la recherche de vaccins efficaces conjugués aux efforts budgétaires fournis par les Etats dans la politique de relance. Toutefois, les effets suscités par la crise en Ukraine risque de compromettre cette dynamique en faisant ralentir l'allure de la croissance économique induite par la reprise des activités. Au Sénégal, les perspectives économiques montrent que la reprise devrait se ralentir en 2022 à hauteur de 4,6% avant de s'accélérer jusqu'à atteindre 8,2% en 2023.

L'insertion dans le monde du travail est souvent davantage la suite naturelle d'activités sociales et de la fréquentation assidue de lieux de sociabilité que le résultat d'un équilibre quasiment spontané entre offres et demandes sur un marché. Si ce constat s'avère souvent juste pour les économies du Nord, il l'est sans doute encore davantage pour un pays du Sud comme le Sénégal, puisque les imbrications entre les domaines du social et de l'économique y sont particulièrement prégnantes.

Au Sénégal, la question de l'emploi demeure une priorité pour les autorités. Plusieurs projets et programmes ont été mis en place en vue d'accompagner et d'orienter les jeunes à s'insérer sur le marché: l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi des jeunes (ANPEJ), l'Agence de développement et d'encadrement des petites et moyennes entreprises (ADEPME), le Programme des domaines agricoles communautaires (PRODAC), le Programme sénégalais pour l'entrepreneuriat des jeunes (PSE-J) et l'Agence nationale d'insertion et de développement agricole (ANIDA). Plus récemment, un plan d'urgence pour l'emploi et l'insertion socioéconomique des jeunes a vu le jour. Ce plan établi sur trois 3 ans s'attache à résoudre rapidement le problème de l'emploi des jeunes.

Toutefois, l'impact de toutes ces mesures sur le marché de l'emploi, on constate que leurs performances restent toutefois sibyllines et le problème de l'employabilité des jeunes persiste toujours. Les statistiques indiquent que chaque année, 300000 nouveaux demandeurs d'emploi essentiellement composés de jeunes arrivent sur le marché alors que l'offre est de 30000 emplois par an (ANSD, 2018). Cette situation met à nue l'ampleur du déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. Ce qui explique le chômage massif des jeunes sénégalais.

L'auto-emploi ne garantit pas forcément un emploi pérenne. La célèbre formule : « L'État ne crée pas d'emploi » est devenue une lapalissade, mais un argument d'autorité dans la littérature économique. L'emploi est par essence créé par le

secteur privé. Mais, ce dernier continue de subir de plein fouet les effets pernicioeux de la crise sanitaire. Le principal rôle de l'État est de créer par le truchement d'institutions fortes un environnement favorable à l'innovation, à la recherche et à la création d'emploi.

Cependant, en examinant l'impact de toutes ces mesures sur le marché de l'emploi, on constate que leurs performances restent toutefois limitées et le problème de l'employabilité des jeunes persiste toujours. Le taux de pauvreté est galopant, le chômage de masse est persistant, la croissance est extravertie et le nombre d'emplois créés est en deçà de la demande intérieure. L'ensemble de ces écarts jettent le doute sur l'efficacité de nos politiques publiques et nous incitent à repenser notre politique d'emploi.

3. Focus sur Dakar, la capitale de la zone d'étude

La superficie de la région est de 550 km² soit 0,3% du territoire national. Elle correspond à la capitale nationale du Sénégal et sa banlieue formée de Pikine, Guédiawaye, Keur Massar.

La région de Dakar qui est aujourd'hui constituée de quatre départements structurés autour de quatre villes regroupe 49 % de la population urbaine du Sénégal soit près de la moitié de celle-ci (tableau-ci dessous). Les départements de Pikine et de Dakar sont les territoires les plus peuplés du Sénégal avec respectivement 1 101 859 et 1 081 222 habitants selon l'ANSD.

Tableau n° 1 : La population de la région de Dakar

DÉPARTEMENT	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
Dakar	546 517	534 705	1 081 222
Rufisque	231 925	230 816	462 741
Pikine	557 493	544 366	1 101 859
Guédiawaye	153 896	156 305	310 201
Total	1 489 831	1 466 192	2 956 023

Source: ANSD, 2013

Si on considère le recensement de 2013 (RGPHAE), la population de la région de Dakar était de 2 956 023 habitants. En effet, selon les projections faites par l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD 2021), cette population de la capitale dakaroise se chiffre à 3 938 358 habitants. Cette évolution rapide est liée à certains facteurs dont l'exode massif des ruraux vers la capitale en quête d'emplois et du mieux être.

Tableau n° 2 : Répartition de la Population de la région de la capitale dakaroise (2013)

RÉGION	Milieu de résidence		Total	Population (%)	Superficie Km2
	Urbain	Rural			
DAKAR	2 850 541	105 482	2 956 023	23,0	547

Source: ANSD, 2013

En raison de sa situation géographique, de ses multiples fonctions et de son niveau d'équipement en infrastructures de transport et de communication, la capitale dakaroise est désormais le plus grand centre d'affaires du Sénégal. C'est pourquoi aujourd'hui, ce n'est pas étonnant qu'elle soit notre zone d'étude car étant le réceptacle des vagues d'immigration interne et externe des personnes notamment les jeunes filles en quête d'un travail domestique

4. Profil démographique des travailleuses domestiques

Au Sénégal, le secteur informel occupe une place très importante dans les activités des personnes. L'activité domestique est fortement dominée par les femmes qui quittent les zones rurales pour venir vers les centres urbains notamment dans la capitale à Dakar. Il convient aussi de souligner que de plus en plus, ces femmes viennent pour des activités saisonnières (pour préparer la prochaine rentrée scolaire ou encore pour subvenir aux besoins familiaux durant les périodes de soudure).

Au Sénégal, le travail domestique se déroule dans des conditions précaires manifestes. On y voit souvent l'effet de la reproduction familiale et de celui de l'imitation des membres du groupe d'âge auquel on appartient mais, il y a aussi une entrée massive des filles par suite de rupture scolaire ou de drames familiaux comme le décès du père qui subvenait aux besoins de la famille, le divorce ou le décès du mari (les hommes sont souvent beaucoup plus âgés que leurs épouses)³. En ville, on trouve des mécanismes de placement différents permettant à ces femmes d'avoir une insertion efficace et rapide. Parmi ces mécanismes, la mise en relation, le confiage, les agences de placements sont fortement recourus.

La précarité du métier est déterminée par le traitement salarial des employés. Ces femmes sont faiblement rémunérées (des salaires qui n'atteignent même pas la moitié du SMIG). Par ailleurs, les conditions de vie et de travail de ces travailleuses domestiques sont affectées par le manque de protection sociale et/ou de prise en charge médicale des risques du travail et de la vieillesse qui influent directement sur la reproduction et sur le travail des enfants qui prennent la relève en cas d'incapacité des parents, pour assurer la retraite ou pour améliorer le revenu, suivant le modèle de solidarité familiale des communautés domestiques.

II. MÉTHODOLOGIE DE LA COLLECTE DES DONNÉES

Cette étude est basée sur une approche mixte, à la fois qualitative et quantitative. L'objectif principal est de (*) : (i) réaliser une cartographie des organisations de la société civile qui travaillent sur la protection des droits des femmes/filles et/ou de protection des droits des travailleuses domestiques, (ii) faire un diagnostic des conditions d'existence de ces travailleuses domestiques, (iii) évaluer les dispositifs juridiques et institutionnels de protection et (iv) développer des systèmes de

plaidoyer et de réseautage pour le renforcement du leadership des mouvements sociaux oeuvrant pour la protection des DESC des travailleuses domestiques au Sénégal.

Pour cette étude, le protocole méthodologique s'est fait en plusieurs phases, comme le montre le schéma suivant :

Tableau n°3 : Stratégie de collecte des données de l'étude des DESC domestiques en Afrique de l'Ouest Francophone : cas du Sénégal

Phase 1	<p>Revue documentaire et préparation des descente de terrain</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etat de lieux - Identification des partenaires clés dans le domaine - Elaboration des outils de collecte - Identification des personnes ressources, organisation de la société civile et planification des entretiens - Préparation de la descente de terrain
Phase 2	<p>Organisation de forum communautaire, des focus group et de l'enquête</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travaux de groupe avec les domestiques, les responsables et membres d'associations de domestiques - Entretiens approfondis avec les domestiques incluant la voix des hommes - Focus groupe avec cibles spécifiques - Enfant (8 à 13 ans), Adolescents (13 à 18 ans) Hommes et Femmes (16 à 60 ans) - Enquêtes avec des échantillons cibles et représentatifs des travailleurs domestiques dans les capitales régionales
Phase 3	<p>Entretiens personnes ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsables des structures de tutelle - Responsables des organisations, régionales et internationales - Corps judiciaire - Structure d'aide et d'appui - Responsables associations de domestiques et Syndicats
Phase 4	<p>Documentation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décisions de justice au niveau des archives judiciaires - Archives parlementaires (législations, conventions, etc.) - Archives des institutions de droits de l'homme, syndicats, agences statistiques etc.5rapports, documents de projets, etc)

Source: CRADESC, 2022.

A. Revue documentaire

Cette étape consistait à exploiter les documents clés en lien avec le travail domestique. En outre, les archives judiciaires, parlementaires et institutionnelles ont été explorées en plus des documents scientifiques tels que les rapports de recherche, les documents de travail, les articles publiés etc. Dès lors, des moteurs de recherche tels que Google, Google scholar, Cairn info etc. ont contribué

³ <https://votresalaire.org/> (Consulté, le 08/02/2023)

significativement à la revue documentaire. Au-delà de ces moteurs de recherche, des sites d'organismes internationaux (OIT, PNUD, CEDEAO, UEMOA, UA et l'OIM) ont été visités.

Ceci a permis d'évaluer le cadre juridique du travail domestique au Sénégal et le niveau d'application des textes (Lois et règlements) et d'analyser la situation actuelle des travailleuses domestiques.

B. Méthode

1. Collecte de données qualitatives

Le volet qualitatif de cette étude a été mené grâce à l'organisation de focus groupes impliquant toutes les parties prenantes. Ces activités ont été complétées par des entretiens approfondis auprès des informateurs clés

a. Focus Group/ forums communautaires

Les forums ont réuni des organisations de la société civile et des syndicats qui travaillent en faveur de la protection des droits des femmes/filles en général et des DESC des travailleuses domestiques en particulier.

L'objectif était d'approfondir la réflexion dans les travaux de groupe dont les thématiques ont porté sur : (i) l'identification des difficultés majeures des travailleuses domestiques dans le cadre professionnel ; (ii) la 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) l'identification des pistes de synergies d'actions pour le plaidoyer en faveur de l'application de la R201 ; et (iv) la 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.

b. Entretiens individuels et approfondis

L'objectif de ces entretiens individuels est de passer en revue les textes juridiques qui régissent le secteur et de renforcer l'analyse sur le niveau d'effectivité des droits des travailleuses domestiques au Sénégal. Il s'agit aussi de lister les axes d'interventions de ces acteurs et d'évaluer leurs stratégies d'appui aux travailleuses domestiques.

C'est ainsi que des acteurs institutionnels, de la société civile et des syndicats

ont contribué à enrichir la réflexion sur la situation des DESC domestiques au Sénégal. En moyenne, chaque rencontre a duré 45 minutes suivant un guide d'entretien bien structuré

2. Enquête quantitative

Le volet quantitatif de cette recherche est réalisé auprès des travailleuses domestiques. Des critères retenus ont permis de faire une sélection rigoureuse des participants à l'enquête. L'outil développé dans ce sens a permis de traiter les questions suivantes: le profil de la travailleuse, les conditions d'insertion et de travail, les mécanismes de règlement des conflits, les violations des droits des travailleuses domestiques et violences basées sur le genre, l'impact de la Covid 19 et la perception des travailleuses domestiques sur leur DESC et à la syndicalisation.

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.

a. Critères de sélection et Échantillonnage

L'enquête quantitative est réalisée auprès des travailleuses domestiques à Dakar. Les travailleuses résidentes à Dakar, âgées de douze (12) ans ou plus et qui logent ou non chez l'employeur ont été interrogées.

La sélection a été réalisée sur la base d'un échantillonnage aléatoire simple en s'inspirant de l'approche de Cochran (1977) qui nous a permis d'aboutir sur un total de 528 travailleuses domestiques à interroger. Le choix des quartiers impliqués dans la collecte est fait en tenant compte des niveaux de vie différenciés (pauvre, moyen et riche) des ménages. Il s'agit entre autres des quartiers de la banlieue dakaroise fortement marquée par la précarité: Darou Rahmane, Keur Massar, Gadaye, Scat-Urbam, Benn Tally et des quartiers résidentiels ou semi-urbain tels que Mermoz, Sacrée-cœur, liberté-6, Ouakam, Hann-Maristes, Dieuppeul-Derkle.

b. Recrutement et formation des enquêteurs

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

Après dépouillement, 12 enquêteurs ont été sélectionnés et formés sur les outils de l'enquête et sur l'utilisation du logiciel CSEntry. 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.

C. 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 un superviseur.

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 statisticien.

D. Validation de l'étude par les acteurs intervenants dans la protection des DESC des travailleuses domestiques

L'une des phases importantes de la production de ce rapport est la validation des résultats de l'étude par les parties prenantes. Cette validation est le résultat des interventions pertinentes des personnes ressources, autorités institutionnelles, membres de la société civile, syndicalistes etc. effectuées sur la base des résultats clés de l'étude dont ils ont eu connaissance au cours des différents forum et ateliers de validation organisés par le CRADESC.

En effet, dans l'optique de diffuser largement cette documentation et d'atteindre toutes les cibles possibles, le CRADESC a d'abord organisé, mi-Mai 2022, un forum communautaire et un forum régional de dissémination des résultats du rapport régional de l'étude sur les DESC des travailleuses domestiques. Ces deux jours de forums, qui se sont tenus au Sénégal (à Saly) ont vu la participation des points focaux venus des cinq pays mais aussi d'autres organisations syndicales, de la société civile et de représentants d'organes institutionnels. A la suite de ces rencontres, un atelier de dissémination et de validation de ce présent rapport et un déjeuner de presse ont été organisés à Dakar, en décembre 2022.

Ces différentes rencontres s'inscrivent dans une logique de garantir une participation inclusive de tous les acteurs à la finalisation de cette documentation. L'approche adoptée était de partager avec ces acteurs les informations décisives issues de l'enquête dans le but de recueillir leurs observations, critiques, recommandations, suggestions... permettant d'améliorer la qualité de ce travail de recherche. Ainsi, une mine d'informations a été obtenue grâce aux travaux de groupes, aux présentations des différents intervenants, aux questions-réponses, aux discussions entre participants, aux échanges de supports etc.

La pertinence des interventions réside dans la richesse des échanges et la diversité des profils d'acteurs qui ont pris part à ces rencontres. En effet, toutes les catégories d'acteurs intervenant directement ou indirectement pour la protection des DESC des travailleuses domestiques avaient été conviées et ont répondu présent. C'est le cas de l'ADDAD-Sénégal, du SYNTRAD, de l'Association des femmes juristes du Sénégal, d'autres associations et syndicats de défense des droits des femmes et des enfants, du Ministère en charge de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, du Ministère du travail, de l'Inspection du travail, des médias etc.

Les contributions de ces différents acteurs ont permis de mieux appréhender leurs axes d'interventions en faveur des droits des femmes/filles en générale et des travailleuses domestiques en particulier, d'analyser les possibilités de synergie d'actions et d'évaluer les limites en ce qui concerne leur appui pour la protection des DESC des travailleuses domestiques.

En outre, la prise en compte des observations/commentaires de ces experts ont contribué significativement à renforcer la qualité de ce rapport permettant ainsi d'obtenir la validation des résultats obtenus à travers la recherche.

III. CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL DOMESTIQUE

Le Sénégal s'est engagé à respecter les droits fondamentaux des Hommes à travers la ratification des textes internationaux (conventions, traités, charte, pactes, DUDH etc.). C'est ainsi que le respect des DESC des travailleuses domestiques constitue une préoccupation majeure du législateur sénégalais.

A. Les textes internationaux applicables au travail domestique au Sénégal

Le travail domestique au Sénégal est régi par des textes internationaux et nationaux. Ce droit supranational contient un ensemble des dispositions d'ordre générales dont l'application contribue directement ou indirectement à la protection des travailleuses domestiques. 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 égales”*. Ce texte consacre la reconnaissance internationale de certaines questions qui touchent les travailleuses domestiques. 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 fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement, du service ou des prestations contenues dans le contrat.

Au niveau de l'UA, la CADHP proclame des DESC de la personne humaine, en même temps qu'elle réserve une place particulière aux droits de la femme et de l'enfant. En effet, les articles 5 (droit au respect de la dignité humaine), 10 (droit d'association), 11(droit de réunion), 12 (pour les migrants: principe de la liberté de circulation), 15 (droit au travail et au salaire), entre autres, confèrent des droits dont jouissent la personne humaine de façon générale sans distinction aucune. Pour le cas particulier des femmes et des enfants, l'article 18 de la Charte 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 (Protocole de Maputo) et une charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (CADBE) ont été adoptés. 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 CADBE sont interdits, les formes d'exploitation économiques et les travaux dangereux, nuisibles à la santé de l'enfant ou qui compromettent son éducation.

Au niveau de la CEDEAO, l'article 59 de son traité, 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.

Les tableaux suivant donnent un aperçu sur le niveau de ratification de quelques normes internationales, régionales et sous régionales

Normes internationales applicables au travail domestique	
Normes internationales	Date de ratification
Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux, et culturels	13/02/1978
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)	05/1985
Convention relative aux droits de l'enfant (CDE)	31/07/1990
C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	04/11/1967
C100 - Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	22 /10 / 1962
C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	15/12/1999
C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	01/06/200
C183 - Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000	18/04/2017

CRADESC Action pour la justice sociale en Afrique

Normes régionales applicables au travail domestique

Normes régionales	Date de ratification
LA CHARTE AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME ET DES PEUPLES	13/08/1982
CHARTRE AFRICAINE DES DROITS ET DU BIEN ÊTRE DE L'ENFANT	29/09/1998
CONVENTION de l'OUA SUR LES RÉFUGIÉS EN AFRIQUE	01/04/1971
PROTOCOLE DE MAPUTO	27/12/2004
PROTOCOLE PORTANT CRÉATION DE LA COUR AFRICAINE DES DROITS DE L'HOMME	29/09/1998
TRAITE DE LA CEDEAO, révisé	14 JUIN 1994
TRAITÉ DE L'UEMOA, modifié	Entré en vigueur le 1er août 1994

Source: CRADESC, 2022.

B. Les textes nationaux de protection des travailleuses domestiques au Sénégal

En 2011, l'OIT s'est dotée d'un texte de référence en matière de protection des aides domestiques: la Convention n°189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques. Cet effort au niveau international ne trouve toutefois pas un écho favorable au niveau interne de la plupart des Etats. Le Sénégal ne déroge pas à la règle. Il fait partie de la grande majorité des Etats qui n'ont pas encore ratifié la C189. Pourtant une telle ratification aurait non seulement permis de mieux encadrer le travail domestique mais se présenterait comme un aboutissement au processus de législation et de réglementation sur ce secteur, depuis longtemps entamé.

Le législateur a renforcé la protection des travailleuses domestiques en prévoyant, outre le code du travail, la possible intervention de l'autorité administrative pour réglementer davantage le secteur. Ainsi, dès 1968 ce dispositif juridique général applicable à l'ensemble des travailleurs est complété par l'Arrêté ministériel n° 974/MFPT/DTSS du 23 janvier 1968, modifié, déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison, modifié. L'adoption de ce texte a le mérite de prendre en compte la spécificité du travail domestique pour mieux protéger le ou la travailleuse domestique défini comme " tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison ".

L'arrêté encadre les règles de conclusion du contrat, prévoit des indemnités et primes, fixe les congés et repos, classe les emplois en catégories etc. Toutefois aussi important qu'il soit, l'arrêté n'est pas étendu aux autres aspects qui intéressent les travailleuses domestiques. Face à cette insuffisance, il sied de rechercher les règles applicables aux travailleuses domestiques dans d'autres textes, qui sont généralement de portée générale.

Au regard des enjeux du travail domestique, d'autres textes peuvent en effet être convoqués. Ils portent sur : l'élimination du travail forcé (Loi du 10 mai 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes...) ; la protection des enfants (Arrêté n° 3750/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens ; Arrêté n° 3749/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants ; Arrêté n° 3748/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants...) ; les conditions d'emploi et de travail (Décret n° 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis ; Décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires...) ; la sécurité et la santé au travail (Décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail ; Décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature...) ; la sécurité sociale (Loi n°97-05 du 10 mars 1997 abrogeant et remplaçant le code de la Sécurité sociale...) etc.

Le tableau suivant synthétise l'état de la législation générale et de la réglementation nationale et internationale spécifiquement applicable au travail domestique.

Tableau n° 6 : Etat de la législation applicable aux travailleuses domestiques au Sénégal

Les textes encadrant l'exercice du travail domestique au Sénégal

Pays	Texte Spécifique		Législation Générale
	National	International	Nationale
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	NEANT (NON RATIFICATION DE LA C189 DE L'OIT)	Loi N° 97 -17 du 1er décembre 1997 portant Code du Travail

Source: CRADESC, 2022.

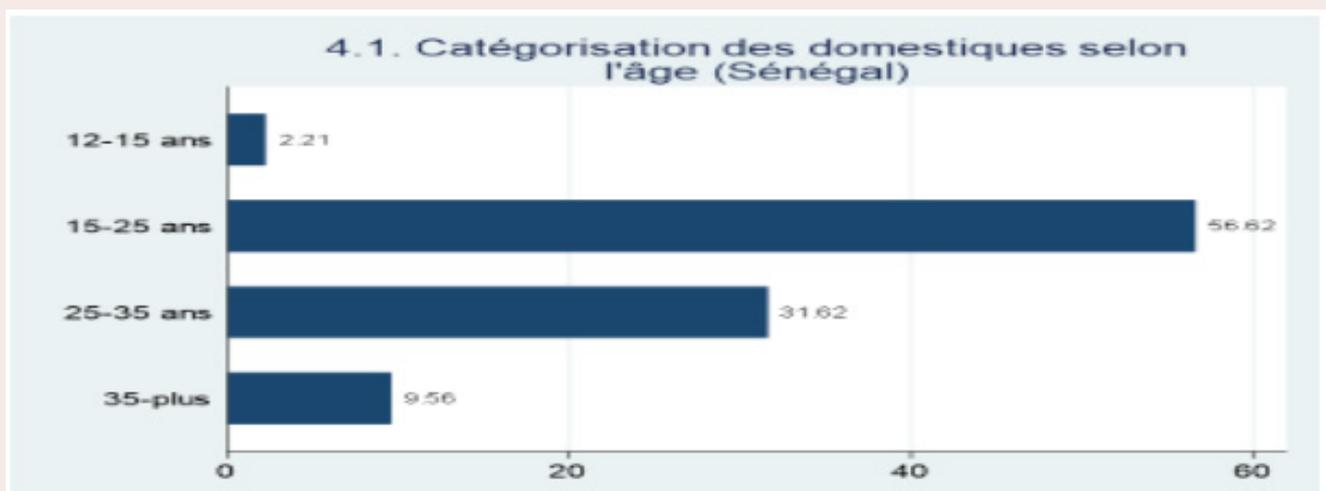
IV. RÉSULTATS : ANALYSE DU PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES

Si l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Nations unies qualifient la situation des travailleuses domestiques de « servitude », les associations sur le terrain n'hésitent pas à qualifier ce métier d' "esclavage moderne". Malgré cette prise de conscience collective symbolisée par l'existence au niveau national d'un arrêté ministériel encadrant le secteur, les résultats sur le bien-être et la protection des travailleuses domestiques tardent à se faire ressentir. Dès lors, il serait opportun de faire l'état des lieux de la situation de ces travailleuses domestiques afin d'analyser la situation de ces travailleuses. Dès lors, quel est le profil de ces travailleuses domestiques au Sénégal?

1. Catégorisation selon l'âge et le statut matrimonial

Les jeunes adultes sont majoritaires dans le secteur. Plus de 56 % des travailleuses domestiques sont de la tranche [15-25 ans] et près de 32% sont âgés de 25 à 35 ans. L'analyse de la catégorisation des aides ménagères selon l'âge met à nue le phénomène du travail des enfants, même s'ils sont faiblement représentés dans le secteur. En effet, 2, 21% des travailleuses rencontrées sont de l'intervalle 12-15 ans.

Figure n ° 1 : catégorisation des travailleuses domestiques selon l'âge



Source: CRADESC, 2022.

L'analyse de leur statut matrimonial montre qu'elles sont essentiellement constituées de célibataires (59,6%). Cette présence importante de cette catégorie de travailleuses domestiques renseigne sur l'absence de corrélation systématique entre travail domestique et mariage précoce. Il faut remarquer toutefois 33,8% d'entre elles sont mariées. Les veuves et les divorcées viennent compléter la liste avec respectivement 5% et 1,47% de l'effectif retenu.

Figure n°2 : Situation matrimoniale des travailleuses domestiques

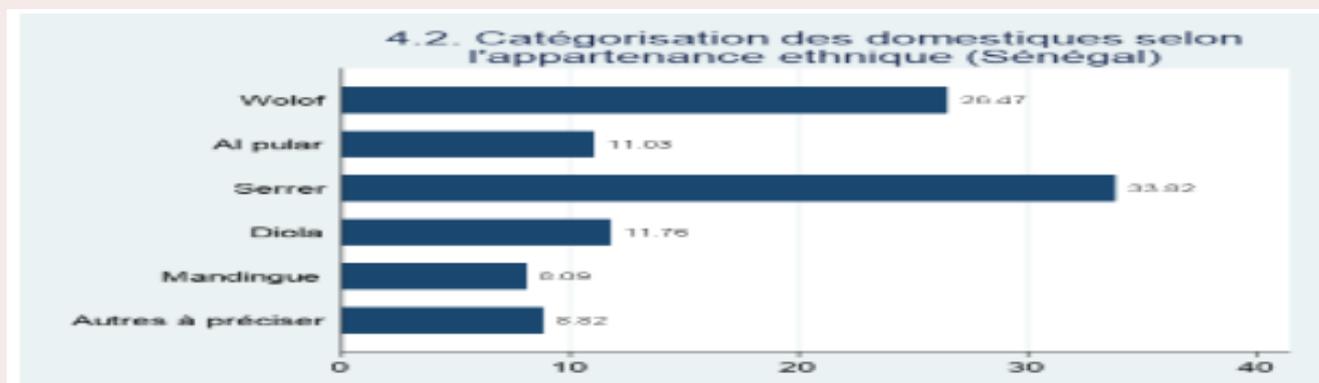


Source: CRADESC, 2022.

2. Analyse du profil des travailleuses selon l'ethnie

L'analyse des données sur le profil ethnique des aides ménagères prouve que les sérères sont dominantes dans ce métier avec environ 34% des personnes interrogées. Ensuite vient l'ethnie wolof qui regroupe près de 27% de l'échantillon et enfin les autres ethnies (Diola, Mandingue etc) demeurent faiblement représentées dans ce secteur. Pour rappel, le pays compte quatre (4) grands groupes ethniques que sont : les Wolofs (43% de la population), les Peulhs (24%), les Sérères (15%) et les Diolas (4%). D'autres ethnies minoritaires peuplent le sud du Sénégal, principalement la Casamance (les Mandingues, Baïnouk, les Balantes, les Manjaques, les Mancagnes les Karones, les Bandials) tandis que d'autres sont rattachés au grand groupe des Mandingues (Malinkés, Socés, Bambaras, Soninkés).

Figure n° 3: Catégorisation des travailleuses domestiques selon l'appartenance ethnique



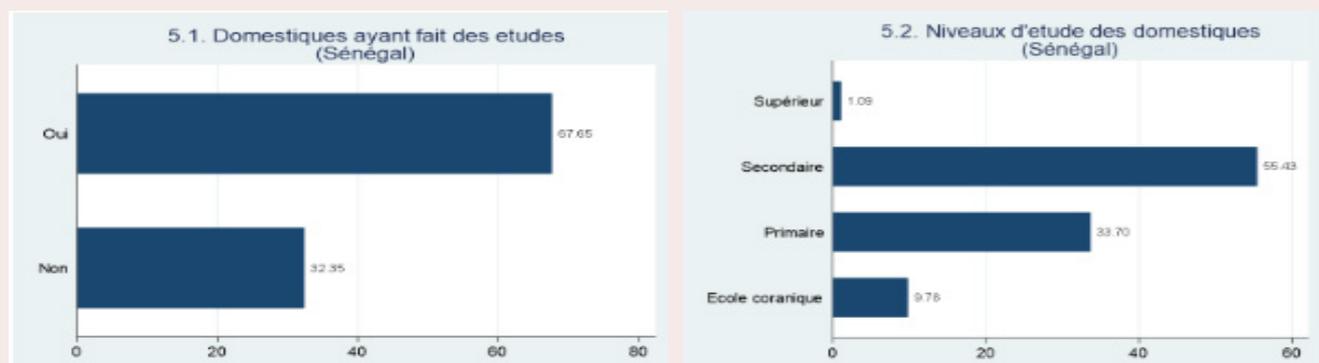
Source: CRADESC, 2022.

3. Situation scolaire des travailleuses domestiques

Comme le montrent les figures ci-dessous, dans leur grande majorité, les travailleuses domestiques établies à Dakar ont fait des études. Elles sont en effet plus de 67% à avoir fréquenté les établissements d'enseignements officiels. Ce taux est cependant en deçà du taux brut de scolarisation chez les filles et les garçons dans l'enseignement élémentaire au Sénégal. En 2021, par exemple, il était établi à 81,24 % : 87,49 % chez les filles et 75,16 % chez les garçons (UNESCO, Sénégal)⁴.

Parmi les travailleuses domestiques ayant fait des études, un peu plus de la moitié a un niveau secondaire (55%) et le tiers (33%) n'a pas terminé les études primaires. Seulement 1% d'entre elles ont franchi les portes de l'enseignement supérieur. Le reste des travailleuses domestiques ont fréquenté les écoles coraniques.

Figure n°4 : Nombres de travailleuses domestiques ayant fait des études et leurs niveaux d'étude



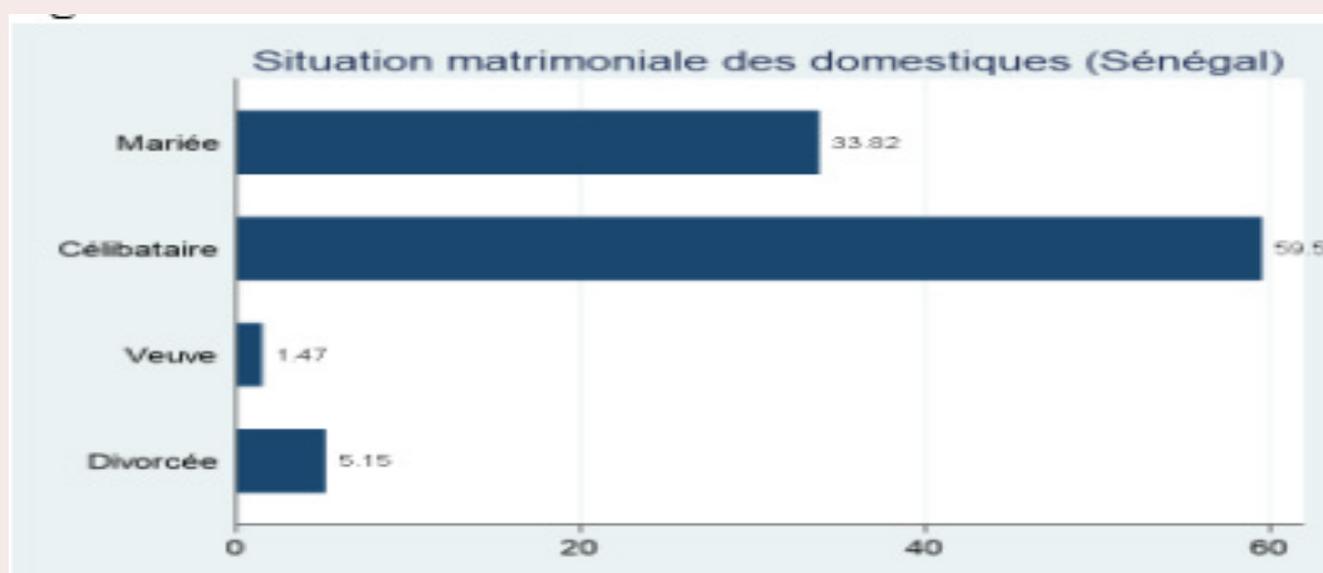
Source: CRADESC, 2022.

⁴ Sénégal | UNESCO UIS, disponible sur: <http://uis.unesco.org/fr/country/sn>, consulté le 07/12/2022

4. Situation matrimoniale des travailleuses domestiques

Le travail domestique à Dakar est exercé le plus souvent par des femmes/filles célibataires. L'enquête a révélé que les 3/5 d'entre elles sont des célibataires, soit un peu plus de 59%. Toutefois, le tiers (33.82%) se trouve lié par des liens du mariage. La présence massive de célibataires peut s'expliquer par l'âge relativement jeune des travailleuses domestiques, les 15-25 ans étant majoritaires (plus de 56%). Aussi, le fait que la plupart de ces jeunes filles ont fréquenté l'école peut constituer des facteurs qui repoussent le mariage précoce.

Figure n° 5 : Situation matrimoniale des travailleuses domestiques



Source: CRADESC, 2022.

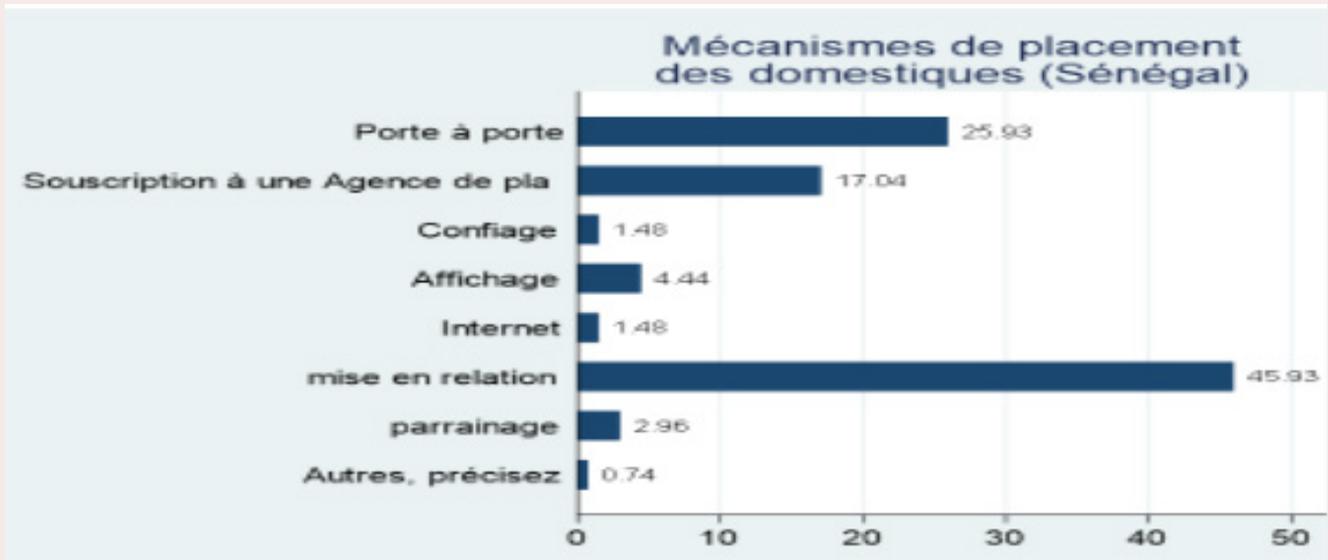
5. Mécanismes d'insertion

Le diagnostic des conditions d'entrée dans le marché du travail domestique met en évidence l'ampleur du niveau d'informalité du secteur. En effet, l'enquête menée a révélé qu'il existait un grand nombre de mécanismes d'insertion non organisés allant de la mise en relation, les agences de placement, le porte-à-porte etc. Au Sénégal, l'analyse démontre que la mise en relation est le système le plus convoité par ces travailleuses domestiques. Environ 46% se sont insérées grâce à ce canal. Le "Porte à Porte" vient en second lieu avec 26% des travailleuses interrogées, suivi des agences de placement qui ont réussi à insérer domestique pour 17% des individus enquêtés. A souligner que la plupart de ces structures qui joue aussi le rôle d'intermédiaire entre la demande (constituée par les aides ménagères) et l'offre de travail domestique qui découle des employeurs, évolue de façon informelle. Cette situation conjuguée aux nombreuses insuffisances liées à leur intervention en tant qu'intermédiaire entre les deux acteurs du secteur domestique limite leur rôle en tant qu'acteur clé du secteur.

Contrairement au Mali et dans d'autres pays de la sous-région, le confiage reste

un mécanisme faiblement recouru au Sénégal (1,5%), comme c'est le cas aussi pour le parrainage et l'utilisation de la technologie (affichage, internet etc.).

Figure n°6 : Mécanismes de placement des travailleuses domestiques



Source: CRADESC, 2022.

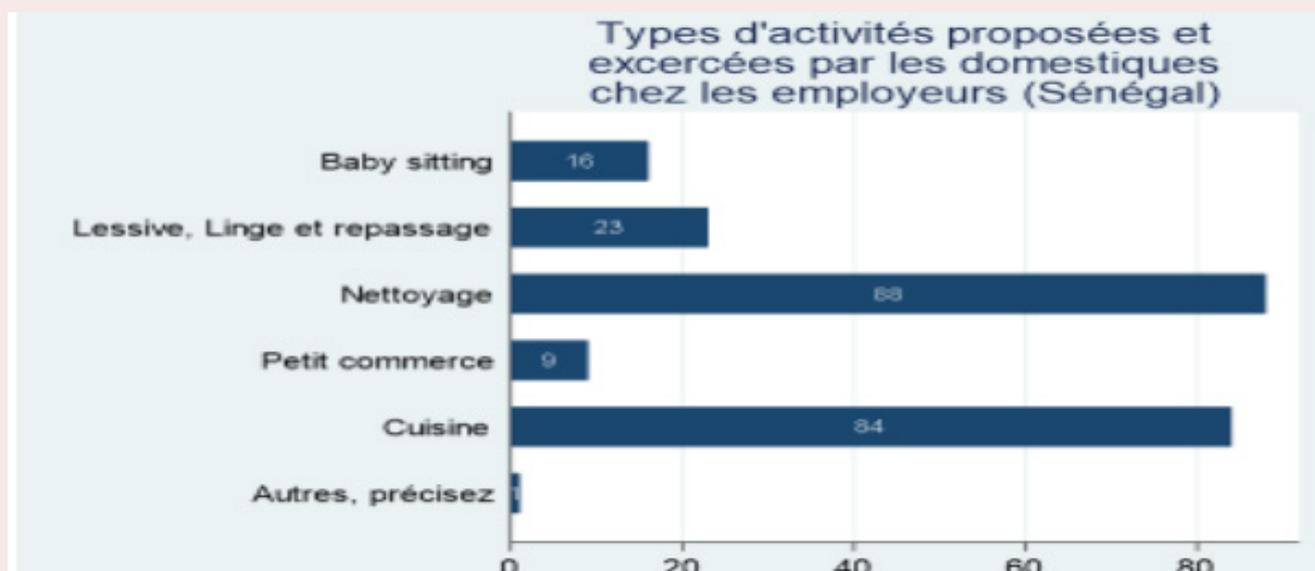
6. Type d'activités

La diversité des tâches affectées aux travailleuses domestiques fait penser aux corvées réservées aux esclaves domestiques durant la période esclavagiste de l'Antiquité. Si dans cette période la décision revenait aux maîtres qui achetaient les esclaves et leurs familles, de nos temps, le même schéma se dessine. L'employeur, une fois la travailleuse recrutée, lui impose les tâches à effectuer à quelques exceptions près.

Elles font plusieurs activités domestiques dont le nettoyage, la lessive, le baby sitting etc. La majorité des aides rencontrées (88%) assurent le nettoyage des maisons et 84% assurent la cuisine. 23% des personnes interrogées ont affirmé effectuer la lessive, le linge et le repassage. On dénombre 16% de travailleuses domestiques qui font du baby sitting. Il convient de souligner que la plupart de ces répondantes font le cumul de ces tâches dans le cadre de leur activité.

Les résultats ont également montré qu'en plus des activités ménagères, les aides domestiques assurent d'autres rôles dans les ménages privés. En effet, les statistiques démontrent que 9% de ces travailleuses effectuent le petit commerce au service de leurs employeurs.

Figure n° 7 : Types d'activités proposées et exercées par les travailleuses domestiques



Source: CRADESC, 2022.

V. LA RÉALITÉ DU SECTEUR DU TRAVAIL DOMESTIQUE

Il s'agira dans cette section de faire la confrontation entre les textes et ce qui est observé dans la réalité des faits liés au métier du travail domestique. Pour se faire, cette section s'intéressera à examiner les gaps en termes d'informalité dans le secteur, les conditions de vie et de travail des travailleuses du secteur, la réalité de la rémunération en tant que travailleuses, la situation de la protection sociale dans le milieu domestique en tant que lieu de travail ainsi que l'effectivité de la liberté syndicale. Cette section passera, en outre, en revue la situation sur les violences faites à ces jeunes filles avant de clôturer avec l'analyse de l'impact de la pandémie dans le secteur du travail domestique.

A. Le niveau de formalisme dans la relation de travail entre l'employeur et l'employée (la travailleuse domestique)

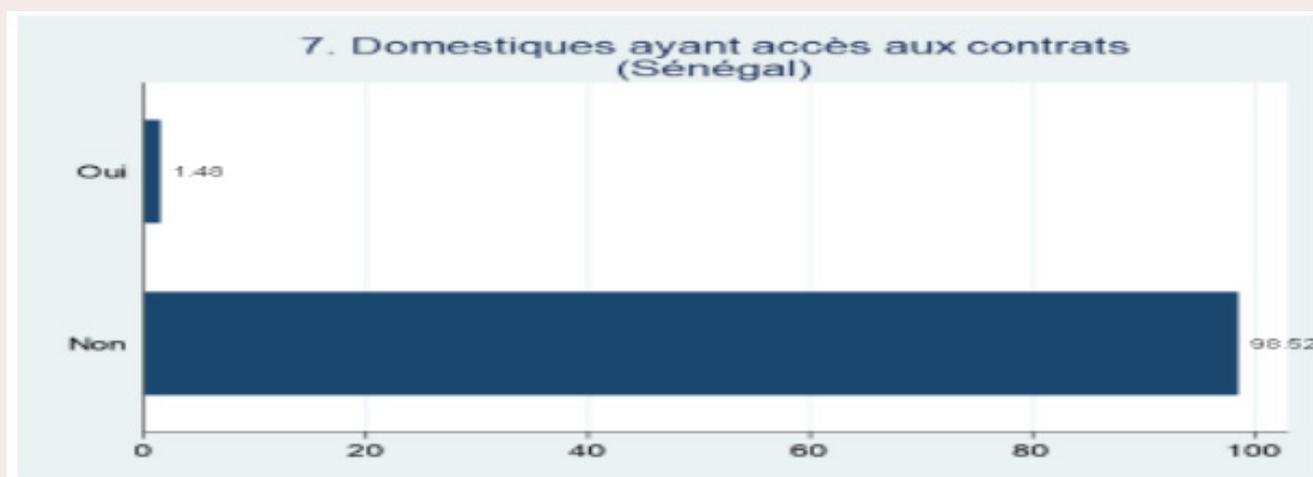
A l'instar de tous les contrats, celui du travail domestique se caractérise par une prestation de travail, un lien de subordination et une rémunération. Au-delà de ces exigences, le contrat de travail domestique est exécuté au sein d'un ou de plusieurs ménages. Il est soumis aux conditions de fond classiques 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.

Cette situation renseigne par la même occasion sur le niveau de formalisme du travail domestique. En effet, selon sa durée, le contrat domestique est régi par des règles de forme. Ainsi comme tout contrat de travail, l'écrit est la forme admise en principe. Par exemple, l'article L44 du code du travail impose la forme écrite lorsque le contrat est un CDD. C'est le même cas pour les autres contrats, à l'instar de l'engagement à l'essai (article L37 du code du travail) et du contrat d'apprentissage (article L 73 du code du travail). A défaut de respecter cette règle de forme, ces dispositions respectives prévoient la requalification du contrat initialement consenti en CDI.

Le recours à l'écrit, tel qu'exigé par le législateur, permet à la travailleuse domestique d'être en mesure de posséder une copie du contrat. Or, l'enquête a révélé que la quasi-totalité (98.5%) des travailleuses domestiques ne dispose pas de contrat.

Figure n° 8 : Nombre de travailleuses domestiques ayant accès au contrat de travail



Source: CRADESC, 2022.

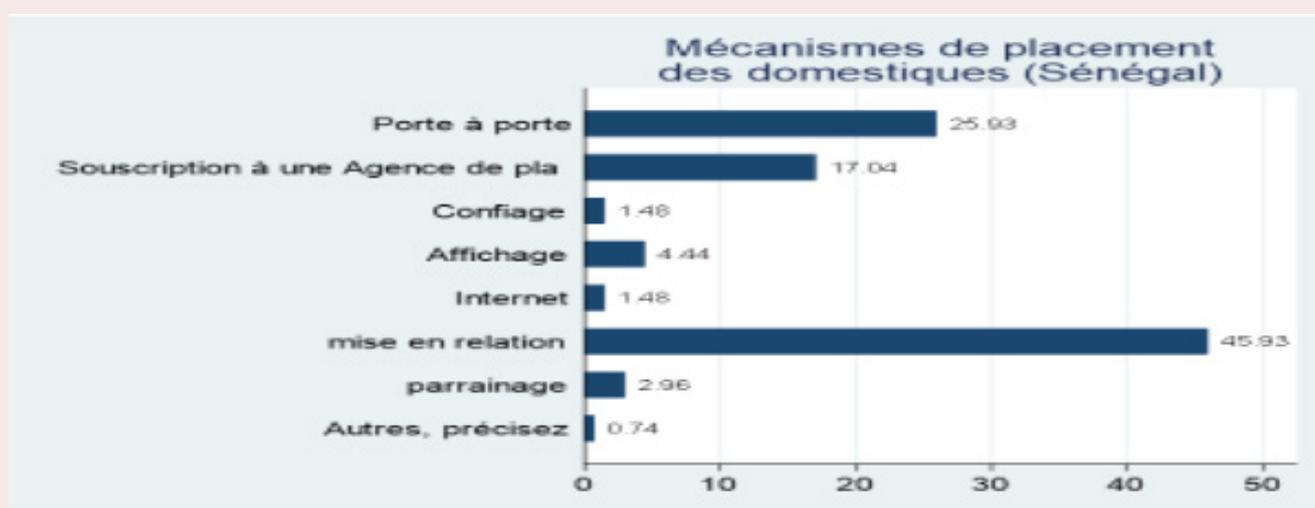
En l'espèce, les données recueillies font état de l'absence de contrat pour la quasi-totalité des travailleuses domestiques. 94% n'ont pas connaissance de leurs droits en tant que travailleurs et la quasi totalité (98,5% ne dispose d'aucun contrat de travail.

Le respect du formalisme contractuel suppose également que le contrat conclu ait été enregistré au niveau des organismes de contrôle. En effet, en même temps que le législateur impose la forme écrite pour les types de contrat précités, il invite l'employeur à adresser une copie à l'organisme chargé du contrôle, en l'occurrence l'inspection du travail. 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. Il n'est donc pas surprenant de constater que la quasi-totalité des contrats de travail domestique ne sont pas enregistrés.

L'absence de respect du formalisme contractuel peut résulter de l'informalité des voies empruntées par les travailleuses domestiques pour accéder à l'emploi. Dans la capitale sénégalaise, une frange importante des aides domestiques accède au travail par le biais de la mise en relation. Près de 46% des aides domestiques interrogées trouvent en effet de l'emploi grâce à l'intervention d'un membre de la famille ou d'une connaissance qui joue un rôle d'intermédiaire entre elles et les employeurs. Le recrutement via le "porte à porte" et le recours à une agence de placement restent également des procédés souvent utilisés.

Figure n° 9 : Mécanismes de placement des aides domestiques au Sénégal



Source: CRADESC, 2022.

« 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)

A la différence des agences, les associations et syndicats d'aides domestiques jouent un rôle non moins important pour la formalisation du travail domestique. Si l'action des syndicats de travailleurs domestiques est généralement opérée en aval de la conclusion du contrat, les associations comme ADDAD ont comme vocation d'accompagner et de suivre leurs membres toute la durée de leur activité comme travailleuse domestique.

Le respect d'un certain formalisme n'est pas seulement de mise que lors de la

conclusion du contrat. Sa rupture est également encadrée. Les articles L 49 et suivants du code du travail imposent en effet aux employeurs d'envoyer à la travailleuse domestique une notification indiquant un préavis au terme duquel la relation du travail prend fin. De plus, 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 inaptitude du travailleur. La preuve de la régularité du licenciement incombe à l'employeur (article L56 du code du travail). Aussi, la femme en congé de maternité est particulièrement protégée dans la mesure où elle ne peut pas être licenciée pendant cette période (article 143 du code du travail).

Ces dispositions prévoient le paiement des dommages et intérêts en cas de non observation des procédures de licenciement ou en cas de licenciement abusif.

Dans l'enquête menée, peu de travailleuses domestiques ont affirmé être victimes d'un licenciement. Toutefois, 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. A 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.

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

Etats	Forces législation	Insuffisances législation	Niveau d'application effective
SÉNÉGAL	Exigence de contrat; Exigence de l'écrit pour les CDD (art. L44 CT); 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 (art. L 49 et s. CT) et paiement de dommages et intérêt (art. L 56 CT); 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

Source: CRADESC, 2022.

Il apparaît, eu égard à tout ce qui précède, que le droit du travail 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.

B. Les conditions de vie et de travail des aides domestiques au Sénégal

Parmi les aspects qui intéressent prioritairement les aides domestiques ainsi que les associations et syndicats, figurent en bonne partie l’amélioration des conditions de vie et de travail . Ces conditions renvoient, entre autres, au cadre de vie, à l’hygiène, aux horaires et à la nature du travail, aux congés et au temps de repos.

A Dakar, les données recueillies ont révélé que 37,5% des travailleuses domestiques logent chez leurs employeurs. Autrement dit, ces travailleuses domestiques restent dans la demeure de leurs employeurs même en dehors des heures de travail légal. Il faut aussi noter que 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 tout simplement des liens de parenté avec ces derniers.

Le fait de se loger au domicile de l’employeur permet à la travailleuse domestique de résoudre les difficultés d’accès au logement et du transport. Toutefois, cette situation peut être perçue par l’employeur comme une opportunité, saisissant l’occasion pour imposer toutes sortes d’obligations à la travailleuse domestique résidente.

Comparées aux autres travailleuses, les aides domestiques résidentes chez l’employeur sont les plus exposées aux heures de travail supplémentaires non rémunérées. Dans la plupart des cas, il n’existe pas une frontière établie entre les heures légales de travail et les heures de repos. Sur les 528 travailleuses domestiques interrogées à DAKAR, 296 (56.06%) 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 que le travailleur doit être en activité 40 heures par semaine avec une heure de pause par jour. Plus spécifiquement, l’arrêté ministériel a déjà réglementé les horaires du travail des aides domestiques. L’article 13 relatif à la durée du travail dispose, en son alinéa 1, que “compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des services des employés de maison est fixée à 260 heures par mois, correspondant par référence à un travail effectif mensuel de 173 h 33”. Dans la foulée, l’Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du

20 mars 1972 modifiant l'Arrêté de 1968 vient ajouter une disposition à l'alinéa 3 de ce dernier texte, au terme duquel "lorsque la durée hebdomadaire de présence de l'employé de maison soumis à l'équivalent de 260 heures de présence par mois correspondant à 173 heures 33 minutes de travail effectif, est inférieur à 40 heures par semaine, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles". A l'analyse de ces dispositions, il apparaît que l'autorité administrative fait la différence entre le nombre d'heures de présence et celui de travail effectif. La travailleuse domestique doit assurer "seulement" un travail effectif de 173 h 33 mn par mois, soit une durée de 40 heures par semaine. Les 260 heures par mois renvoient à la durée de présence en service de l'employé. Cette limitation doit contraindre l'employeur à ne pas étendre de manière arbitraire la durée hebdomadaire dans laquelle la travailleuse doit être à sa disposition. Cette présence en service indique le moment où la travailleuse domestique doit être en position de travail. Dans les périodes où la présence en service n'est pas de mise, la travailleuse domestique n'est pas obligée d'effectuer une seule tâche même si elle se trouve encore dans le foyer de l'employeur..

Contrairement à ce qui est prévu dans ces textes, le quotidien des travailleuses domestiques révèle autre chose. 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 générale de ADDAD

En parallèle au nombre d'heures de travail, les temps de repos sont également réglementés par l'arrêté ministériel. Son article 15 dispose, en effet, que "le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche, mais d' accord parties, il peut être fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi-journées dans la semaine". Vient s'ajouter au droit au repos de la travailleuse domestique, celui relatif au congé payé. La travailleuse domestique est en droit de demander et d'obtenir un congé après une année de service. Sur commun accord avec l'employeur, ce congé peut se cumuler sur une durée maximum de trois ans (article 19 de l'arrêté). La durée de ce congé est prévue dans la législation générale. Elle est de deux jours ouvrables par mois de service selon l'article L 148 du code du travail. L'autorité administrative précise que cette durée "est augmentée d'un jour ouvrable par période entière de 5 ans de service chez le même employeur" (article 20 de l'arrêté). Parmi les avantages de la travailleuse domestique, figurent les

permissions qui leur sont octroyées lors de certaines cérémonies familiales et qui peuvent aller jusqu'à deux jours d'absence non déductibles du salaire. (mariage, baptême, décès d'un (e) ascendant (e), descendant (e)).

En plus des heures de repos et de congé, la sécurité et l'hygiène au travail est un élément décisif permettant d'évaluer la réalité des conditions de vie et de travail. Cette question devient plus préoccupante lorsque le lieu de travail sert aussi de lieu d'habitation pour les travailleuses domestiques. Aussi centrale qu'elle soit, cette question n'est pourtant pas traitée par l'arrêté de 1968 sur les gens de maison. Les dispositions concrètes relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail sont applicables à travers d'autres actes administratifs, après que le code du travail a jeté les principes de base (article L 167 et suivants du code du travail). C'est l'exemple du décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature, ou du décret n° 1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail. Les dispositions y afférant contribuent à lutter contre tout risque d'accident de travail ou de maladie, à faire engager la responsabilité de l'employeur en cas de manquements à ses obligations de fournir un cadre propice au travail etc.

Le 29 mars 2017, est adopté, en Conseil de ministre, la Politique nationale de sécurité et santé au travail (PNSST). Elle a pour objectif de "renforcer le capital humain en milieu de travail par une prévention des risques professionnels et une gestion efficace des accidents et atteintes à la santé des travailleurs". De façon spécifique, cette politique vise, entre autres, à : "améliorer le cadre juridique et institutionnel de la SST [...]; améliorer les conditions et le milieu de travail dans les différents secteurs d'activités, y compris l'économie informelle ; assurer la protection des groupes vulnérables notamment les enfants, les personnes handicapées, les femmes, les personnes vivant avec le VIH, les travailleurs âgés...". Sur la base de cette politique, un programme national de sécurité et santé au travail a été mis en œuvre entre 2017-2021. La fin de ce programme a donc coïncidé avec le début de notre enquête menée chez les aides domestiques de DAKAR. Toutefois au regard des résultats de cette enquête on peut constater que les actions menées au nom de ce programme ne sont pas très concluantes pour ces travailleuses. Or ces dernières font parties intégrantes des "groupes vulnérables" visés dans un des objectifs spécifiques de la PNSST. Les aides domestiques continuent, en effet, d'être victimes de traitements dégradants au sein du lieu de travail. Le témoignage de cette travailleuse est illustratif.

"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 leur de me coucher, je dors par terre et dans un coin de la maison, sans matelas, ni rien."

F.N, aide domestique à Dakar, Sénégal.

Ces traitements révèlent le mépris à la dignité des travailleuses domestiques que montrent certains employeurs qui ne se soucient guère du respect de leurs conditions de vie et de travail.

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

Etats	Forces législation	Insuffisances légis- lation	Niveau d'application effective
SÉNÉGAL	Prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans le code du T (art.167 CT) ; détermination de l'horaire de travail et du repos (art 13 arrêté), des congés par arrêté;	Non prise en compte des règles d'hygiène et de sécurité dans l'ar-rêté 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

Source: CRADESC, 2022.

C. La réalité de la rémunération des travailleuses domestiques

Élément primordial dans une relation de travail, le salaire constitue la contrepartie de l'exécution de l'obligation du ou de la travailleuse. La Convention n°189 de l'OIT le prévoit en son article 11. Selon cette disposition : "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 ". N'étant pas tenu par cette disposition, le législateur sénégalais avait, toutefois, déjà prévu la détermination d'un salaire minimum garanti aux travailleurs.

Au terme de l'article L 205 du code du travail, le Conseil consultatif national de travail est l'organisme chargé d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum. Ce salaire minimum actuellement applicable est fixé par un décret récent, celui n°2019-103 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis. L'article 1 de ce décret prévoit, à partir du 1er décembre 2019 un taux horaire du SMIG fixé à 333.808 fcfa. Le salaire est calculé sur 40 heures de travail par semaine pour les travailleurs ne relevant pas du secteur agricole comme c'est le cas des travailleuses domestiques (Art. 135 du Code du Travail). Ainsi, en observant l'ensemble de ces dispositions, la travailleuse domestique qui assure 40 heures de travail hebdomadaire devrait en principe percevoir environ 58 900 Francs CFA par mois. Cependant, une convention collective qui peut être appliquée aux travailleuses domestiques en

vigueur fixe un salaire minimum de 40.000 fcfa, qu'elle invite les employeurs à respecter⁶.

Dans la réalité, les travailleuses domestiques du Sénégal sont très mal payées. Leurs salaires sont de loin en deçà du SMIG. Dans la capitale dakaroise, la plupart des aides domestiques interrogées ont des salaires qui varient entre 20.000 FCFA (40\$) et 30.000 FCFA (60\$). En outre, il ressort des résultats que 50.5% des travailleurs domestiques à Dakar perçoivent moins de 27 200 FCFA.

Le non paiement de la rémunération due aux travailleuses peut se justifier, en plus par l'absence de contrôle et du suivi effectif par les organes compétentes, par le manque de volonté de certains employeurs, comme en attestent les propos de cet employeur domestique (N.B.):

« Personnellement 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.

Outre le salaire préalablement défini, les travailleuses domestiques ont droit au paiement des heures supplémentaires. En effet, au-delà de la 60e dans la semaine, ces heures supplémentaires sont calculées selon un barème de rémunération prévu par l'article 14 de l'arrêté de 1968. Concrètement, de la 61 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.

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 de 1968 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 n'empêche que le salaire soit payé à la demande de l'employé à chaque quinzaine et pendant les heures de travail.

⁶ [Stratégie Nationale de Protection Sociale SNPS- 2015-2035](#) (Consulté le 01/08/2022)

Globalement, l'analyse de la rémunération des aides domestiques a montré que si la protection du salaire minimum existe dans la législation sénégalaise, il n'en demeure pas moins que ces dispositions ne sont pas totalement respectées par les acteurs. Dans toute la capitale, 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 effective de la législation.

Synopsis n°3 : Rémunération des aides domestiques au Sénégal

Etats	Forces législation	Insuffisances légis- lation	Niveau d'application effective
SÉNÉGAL	Un régime de salaire minimum des TD fixé par décret n°2019-103 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis (art. 1) ; heures supplémentaires (art.14 de 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)

Source: CRADESC, 2022.

D. Le niveau de protection sociale des travailleuses domestiques

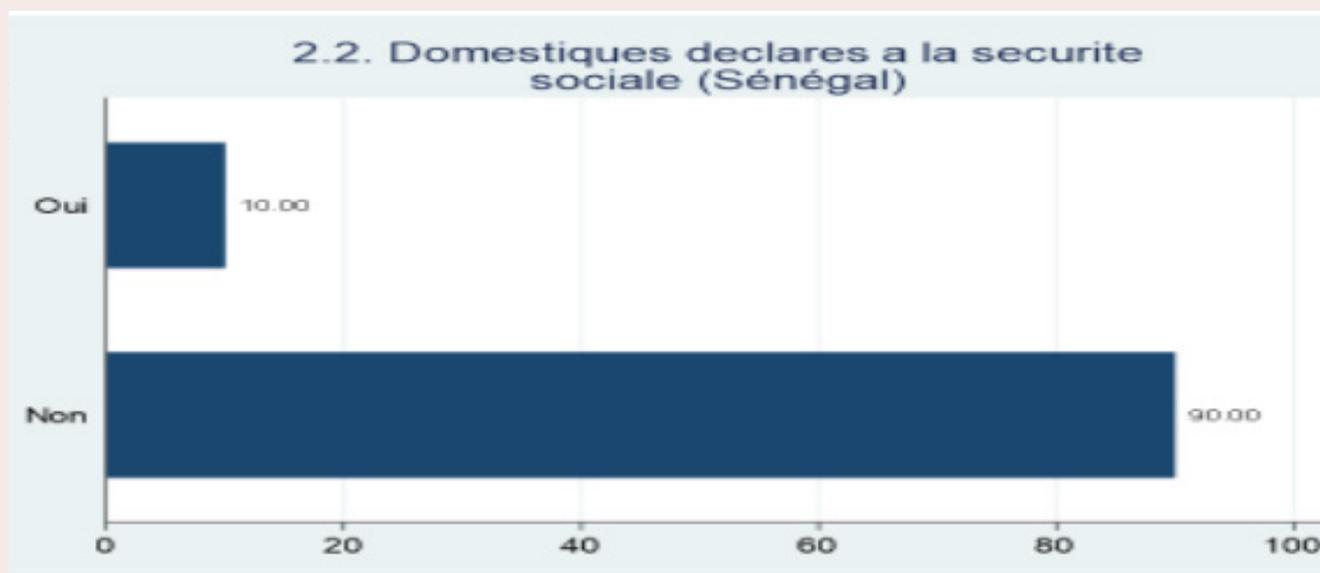
Bien qu'il existe des textes encadrant l'activité, le travail domestique reste informel et échappe largement aux régulations officielles. La majorité des travailleurs et travailleuses qui évoluent dans ce secteur ne bénéficie d'aucun système de protection sociale et la plupart des travailleurs n'ont pas été déclarés dans les organes de contrôle. Ce qui relève du non-respect de la législation.

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°2012-832 du 7 août 2012 portant organisation des institutions de prévoyance-maladie (IPM). 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. Cela signifie que les employeurs utilisant le service des travailleuses domestiques ou gens de maisons sont tenus d'affilier

celles-ci à ces organismes. Ils sont également tenus 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. A 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.

Pour l'application de la législation sur la protection sociale, un arrêté ministériel n° 7301 MFPT/DTSS/TMO du 17 Mai 1963 a déterminé les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs. Le texte recommande à tout employeur d'établir la déclaration du travailleur en quatre exemplaires afin de pouvoir en adresser un exemplaire à la Caisse de Sécurité Sociale. 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. Le nombre d'enfants qui peuvent être pris en charge est en effet limité au nombre de dix (10).

Dans la réalité, les données obtenues révèlent qu'à Dakar, 90% des travailleuses domestiques interviewées ne bénéficient pas de système de protection sociale.



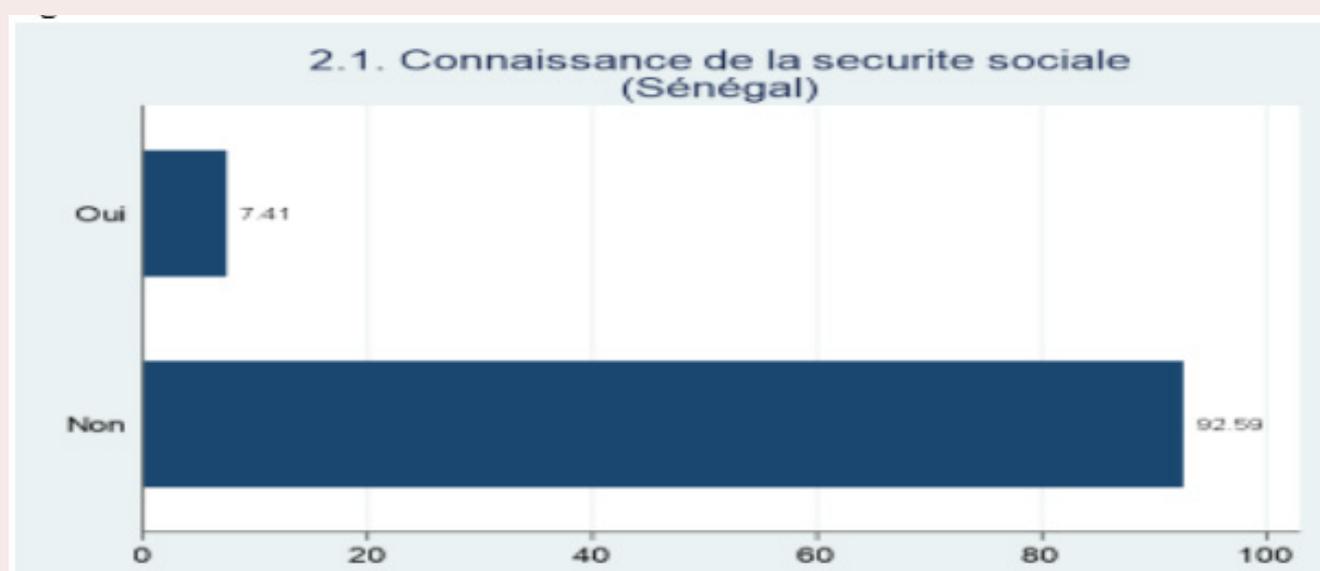
Source: CRADESC, 2022.

Ces données indiquent qu'au moins, en ce qui concerne le secteur du travail domestique, les politiques envisagées, pour asseoir une sécurité sociale profitable à tous, ne sont pas encore concluantes. La politique majeure du gouvernement sénégalais dans ce domaine repose sur la Stratégie Nationale de Protection Sociale (SNPS) 2015-2035⁶. L'objectif exprimé est de "construire un système de protection sociale accessible à toutes les Sénégalaises et à tous les Sénégalais, fournissant à

chacun(e) un revenu minimum garanti et une couverture maladie, mais aussi un filet de sécurité global assurant la résilience à tous ceux qui souffrent des chocs et des crises qui peuvent les faire basculer dans la pauvreté ”.

Si la mise en œuvre de cette stratégie va jusqu'en 2035, il n'est pas trop tôt de réaliser un diagnostic de son impact sur les couches vulnérables à l'instar des travailleuses domestiques, et de rectifier ainsi le tir. A l'absence de protection sociale chez ces travailleuses, s'ajoute le fait que presque la quasi-totalité des aides domestiques ne connaissent pas l'existence de cette prestation. De façon concrète, 92.59% ont déclaré ignorer tout de ce dispositif.

Figure n° 11 : Niveau de connaissance de la sécurité sociale



Source: CRADESC, 2022.

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, ce qui constitue une source supplémentaire de vulnérabilité pour leurs familles

Synopsis n° 4: Protection sociale des travailleuses domestiques au Sénégal

Etats	Forces législation	Insuffisances législation	Niveau d'application effective
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... (loi n° 73-37 du 31 Juillet 1973 (art.1) 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°2012-832 du 7 août 2012 portant organisation des institutions de prévoyance-maladie (IPM)	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...

Source: CRADESC, 2022.

E. L'effectivité de la liberté syndicale des travailleuses domestiques au Sénégal

La liberté syndicale de tout travailleur relève d'une reconnaissance internationale à travers les conventions de l'OIT. L'article 2 de la Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 avait déjà posé le principe en disposant que « les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières ». La C189 vient par la suite, à travers son article 3, inviter les pays à promouvoir et à réaliser la liberté syndicale des travailleurs domestiques.

Cette reconnaissance au niveau international fait écho au niveau interne. L'article 8 de la Loi fondamentale reconnaît, parmi les libertés énumérées, celle relative à la constitution d'un syndicat par les travailleurs exerçant la même profession, métiers similaires, professions connexes ou libérales. A la suite du Constituant, le législateur reconnaît à son tour le droit syndical à tous les travailleurs sans aucune distinction (article 7 du code du travail). Il est toutefois important de signaler que l'arrêté de 1968 sur les gens de maison ne contient aucune disposition ayant trait à l'exercice de cette liberté.

Dans la pratique, la syndicalisation et plus généralement la constitution en organisation des travailleuses domestiques n'a commencé à prendre de l'ampleur que récemment. Pour preuve, l'ADDAD-Sénégal, créée en 2019, fait partie des

derniers à naître dans la sous-région. Avant cette association, il y avait déjà le Syndicat national des travailleurs domestiques et gens de maison (SNTDGM-CNTS) et le Syndicat autonome des employés de maison, entre autres, dont la présence n'était toutefois pas bien remarquée, faute de moyens matériels et financiers nécessaires pour mener des activités.

Au manque de ressource, s'ajoute la difficulté de rassembler les travailleuses et travailleurs domestiques que rencontrent ces organisations. C'est ce qu'affirme le secrétaire général du SNTDGM-CNTS:

“Il est très difficile de mobiliser les travailleurs sénégalais parce qu'ils sont découragés. Ils n'ont même pas mon temps. Nous avons tout essayé pour mobiliser les travailleurs mais on n'y parvient pas. Même la CNTS a tout fait pour mobiliser la branche professionnelle des gens de maison, mais les travailleurs domestiques ont d'autres préoccupations”

C. K, SG SNTDGM-CNTS.

Toutes ces difficultés renseignent sur l'absence d'effectivité de la liberté syndicale reconnue aux travailleuses domestiques.

Synopsis n°5 : Liberté syndicale des travailleuses domestiques

Etats	Forces législation	Insuffisances légis- lation	Niveau d'application effective
SÉNÉGAL	Principe consacré par la Constitution (art.8), Repris par le code du travail (art. 7)	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 travailleuses domestiques,

Source: CRADESC, 2022.

F. Le travail domestique des mineurs au Sénégal

Beaucoup de textes internationaux sur les droits des mineurs s'inscrivent dans la logique de protéger les intérêts supérieurs de l'enfant, principe si cher à la Convention internationale relative aux droits de l'enfants (CDE) entrée en vigueur le 02 septembre 1990. L'article 3 de cette convention dispose en effet que "dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait des institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale".

La convention n°182 de l'OIT, à laquelle l'Etat du Sénégal est partie, définit le mineur comme toute personne âgée de 18 ans révolu. La détermination de l'âge du mineur a, comme conséquence en matière de travail, la définition de l'âge en dessous duquel il n'est pas permis de travailler. En principe, le monde du travail regroupe des hommes et des femmes en âge de majorité. Toutefois, la nature du travail en question peut expliquer que des assouplissements soient admis en reconnaissant ainsi le droit au travail des mineurs. La Convention n°138 de l'OIT, tout en invitant les pays à abolir le travail des enfants, admet la possibilité d'élever l'âge minimum auquel les adolescents peuvent accéder au travail pour assurer leur développement physique et mental (article 1).

Ces textes ont inspiré l'article 4 de la C189 qui demande aux Etats de réglementer l'accès des mineurs au travail domestique conformément aux conventions n°138 sur l'âge minimum et C182 sur les pires formes de travail des enfants. Fait partie des exigences établi par cette disposition, la nécessité de ne pas prévoir dans la réglementation du travail domestique, un âge minimum inférieur à celui applicable à la législation nationale pour les autres travailleurs.

Au niveau interne, cette dernière exigence ne semble pas être prise en compte par l'autorité administrative. En effet, si l'on rapproche les dispositions du code du travail sur l'âge minimum aux dispositions de l'arrêté de 1968, on constate que la réglementation permet aux enfants de 14 ans d'effectuer des tâches domestiques, bien avant l'âge de 15 ans prévu par la législation du travail. C'est ce qui ressort de la lecture des dispositions de l'article 9 sur l'abattement sur les salaires des jeunes travailleurs. Dans cet article de l'arrêté de 1968, la première tranche d'âge des enfants qui subiront des abattements sur le salaire des adultes est de 14 à 15 ans.

Toutefois, si la réglementation semble permettre aux enfants de 14 ans d'effectuer des tâches, aussi légères soient elles, il est loisible de constater une présence très minoritaire d'enfants de 12 à 15 ans dans le secteur du travail domestique. C'est ce qui ressort de l'enquête effectuée dans la capitale où l'effectif des enfants travailleuses domestiques de cette tranche d'âge est à peine supérieur à 2% de l'ensemble des aides domestiques recensées. Ce qui fait partie des taux les moins élevés de la sous-région.

G. Travail domestique et violence basée sur le genre

Aborder la question des VBG dans le travail domestique, si l'importance d'une telle étude est manifestement apparente, n'a pas paru, au vu des résultats de l'enquête, comme une tâche facile.

La recherche de l'exhaustivité de l'étude sur l'ampleur des violences subies par les aides domestiques peut se heurter à la réticence de ces dernières à porter à la connaissance d'une personne extérieure à son entourage de l'existence de faits incriminés. D'ailleurs, il est noté que ces filles et femmes victimes de violences préfèrent le plus souvent se tourner vers des amis et confidentes (45.5% des aides domestiques interrogées), les parents (36%). Peu d'entre elles font recours à un conseil juridique (9%) ou bénéficient de l'accompagnement des agences de placement (9%). Ainsi la plupart des cas de violences ne se révèlent pas au grand public. Cette situation peut s'expliquer par la peur de représailles venant d'un employeur le plus souvent plus outillé qui, à cause de son statut social élevé, de ses moyens de pression...parvient à étouffer l'affaire. Elle s'explique également par la peur de perdre l'emploi, qui bien que précaire, constitue cependant pour bon nombre d'entre elles, la plus importante ou même l'unique source de revenus de la famille.

Pour rappel, la Convention pour l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF) définit les VBG comme "tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des préjudices ou des souffrances physiques ou psychologiques et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée".

Cette définition se rapproche de celle donnée par l'ONU-Femmes selon laquelle la violence basée sur le genre (VBG), parfois aussi appelée violence sexiste, se réfère à l'ensemble des actes nuisibles, dirigés contre un individu ou un groupe d'individus en raison de leur identité de genre. Elle prend racine dans l'inégalité entre les sexes, l'abus de pouvoir et les normes néfastes.

Les VBG dont sont victimes les aides domestiques sont relatives, en plus des actes de violence classique (viol, violences physiques...), aux agressions ou traitements dégradants exacerbés par leurs statuts de femmes, et parfois de filles, vulnérables et soumises à la précarité et par l'environnement dans laquelle elles évoluent.

Plusieurs raisons peuvent expliquer ces cas de violence. L'éloignement de la famille est source d'insécurité pour les travailleuses domestiques. Même s'il est vrai qu'une grande partie d'entre elles ont un parent comme tuteur dans les capitales, le fait que la plupart logent chez l'employeur influe négativement sur la protection que leurs membres de familles sont censés assurer.

En plus de la distance avec les parents, la précarité affichée des aides domestiques incite à des actes d'impunité à leurs endroits. Les travailleuses domestiques sont en effet pour leurs quasi-totalité issues de familles pauvres, peu ou non

instruites, n'étant pas bien outillées pour connaître et réclamer les droits ou pour en faire valoir devant les institutions judiciaires. La présence d'enfants augmente les risques de violence en raison de leur particulière vulnérabilité.

Les conséquences sont nombreuses. Ces violences engendrent souvent la perte de l'emploi et de productivité et ont un impact négatif sur la pauvreté et même l'extrême pauvreté des victimes survivantes et leurs familles. Il existe aussi des risques de maladies, d'infirmités, de grossesse non désirée, des avortements clandestins, des infanticides, l'éclatement du ménage dont elles sont employées etc.

Les VBG, comme toute autre violence, sont pourtant sévèrement punies par le législateur. La récente réforme du code pénal a permis de criminaliser le viol. L'article 320 de ce code définit le viol comme "tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol" et le punit " de la réclusion criminelle de dix à vingt ans" sans possibilité de réduction au dessus du minimum. Concernant la repression de la pédophilie, l'article 320 (bis) punit tout geste, attouchement, caresse, manipulation pornographique, utilisation d'images ou sons à des fins sexuelles sur un mineur de 16 ans par la réclusion criminelle à perpétuité de 5 à 10 ans.

En ce qui concerne les autres actes de violences, les dispositions du code pénal fixent une panoplie d'infractions constitutives de VBG, notamment dans le deuxième titre concernant les crimes et délits contre les personnes.

En plus de cette protection juridique, la lutte contre les VBG se traduit au niveau de l'Etat par des actions politiques. Le Plan Sénégal Émergent (PSE) énonce, en son Axe 3 : Gouvernance, Institutions, Paix et Sécurité, que "l'intégration du genre dans les politiques publiques 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. Cette stratégie entend créer les conditions de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au Sénégal de manière à assurer l'équité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques publiques. 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 bénéfices 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 spécifiquement 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 basées sur le genre, à la promotion des droits humains et de l'égalité des sexes"⁷.

Malgré les réponses politiques et la protection juridique, le problème des VBG demeure toujours préoccupant et n'épargne pas les travailleuses domestiques. L'enquête a démontré que 98.10% des travailleuses domestiques de la capitale sénégalaise ont au moins une fois été victimes de VBG dont la plus récurrente est la violence verbale. Cette forme de violence rentre dans le cadre des violences psychologiques et émotionnelles, un des six types de VBG (avec le viol, l'agression sexuelle, l'agression physique, le mariage forcé, le déni de ressource, d'opportunités ou de services)⁸. La persistance et l'ampleur de ce problème doivent susciter des réponses plus efficaces pour la préservation des droits des travailleuses domestiques.

H. Impact de la pandémie de Covid 19

L'étude menée sur la situation des travailleuses domestiques au Sénégal a montré l'impact de la pandémie sur la situation économique des travailleuses domestiques et sur leurs familles d'origine.

En effet, la COVID-19 a fortement contribué au renforcement de leur vulnérabilité en affaiblissant leur santé et en réduisant leur capacité de résilience financière. Parallèlement, elles se sont retrouvées avec des charges de travail croissant découlant des mesures restrictives liées au confinement et à la limitation des déplacements.

Sur le plan sanitaire, l'enquête a montré que 2.84 % des travailleuses domestiques ont été contaminées par le virus à Dakar. La concentration de la population à Dakar, mais aussi la non prise en compte de certaines mesures barrières expliquent ces cas dans la capitale. L'autre élément explicatif est le fait que ces travailleuses domestiques utilisent souvent les transports en commun pour l'exercice de leurs activités et se rendent quotidiennement dans les places publiques (marchés) pour diverses raisons. Ces aspects combinés confirment un grand risque d'exposition des travailleurs domestiques avec le virus.

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.

⁶ 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)

⁸ <http://gbvims.com/wp/wp-content/uploads/Chapitre3.pdf>

Avec le confinement, des familles ont également procédé au licenciement ou ont eu recours au chômage temporaire. Parfois, les salaires sont réduits du fait du ralentissement de l'activité économique que subissent les employeurs durant le confinement.

Ainsi, l'analyse des données collectées révèle que 38.52 % des travailleuses domestiques ont vu leur niveau de vie baisser de façon considérable. Toutefois, les effets économiques de la pandémie impactent 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, 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, malgré les politiques fortes en faveur de l'égalité femmes-hommes, les inégalités 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.

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

A. Niveau d'intervention des acteurs de la société civile

La préoccupation majeure des acteurs qui s'intéressent au secteur du travail domestique reste la ratification de la Convention n°189 de l'OIT. L'application d'un tel texte est en effet gage d'une meilleure protection des travailleuses et travailleurs domestiques.

Le Syndicat des travailleuses domestiques, affilié à l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAAS) avait saisi l'occasion, dès 2013 lors de son assemblée constitutive, pour demander à l'Etat de ratifier la Convention 189 de l'OIT. Cette sollicitation est restée pour le moment sans suite.

Récemment avec sa création en 2019, l'ADDAD-Sénégal avait fixé l'ambition d'inviter les autorités à entreprendre les procédures d'adoption et de ratification de ce texte international. Toutefois aucune action n'est pour le moment concrétisée. A en croire sa présidente, l'association n'a pas pour l'instant les moyens de son ambition :

“Nous envisageons d’organiser un atelier de plaidoyer avec les décideurs mais le budget n’est pas encore disponible”.

Présidente ADDAD

Le volet sensibilisation et formation est également présent dans les projets d’action des associations et syndicats. Là aussi, la volonté des organisations se heurte à l’insuffisance de fonds. Ainsi par manque de moyen le syndicat des travailleurs domestiques et gens de maison ne peut prendre aucune initiative concrète, indépendamment de l’appui d’autres organisations.

« Nous n’avons pas de financements pour les activités que nous voulons faire. Par contre, les centrales comme la CNTS ou l’UTA organisent souvent des ateliers de sensibilisation ou d’information ainsi que des journées d’études ».

C KOITA, SG syndicat des travailleurs domestiques et gens de maison UIT, mandataire syndical à l’inspection du travail.

L’ADDAD connaît le même problème de financement. Pour régler certaines dépenses, elle est même obligée le plus souvent de se tourner vers l’ADDAD/ Mali. L’association est parvenue toutefois à organiser quelques rencontres.

« Nous avons organisé une activité sur la formation sur les droits des travailleurs domestiques les 26 et 27 juin avec 30 participants sur le thème ‘cherchons à connaître nos droits pour connaître notre protection’ »

Présidente ADDAD

Dans le volet assistance, on constate les mêmes difficultés. L’implication des associations et syndicats reste faible. Il y a cependant l’action du syndicat des gens de maison affilié à la CNTS qui mérite d’être soulignée. Il s’est donné pour missions, entre autres, de lutter contre les agences de placement irrégulières. Son action est motivée par la volonté de formaliser le contrat des travailleuses domestiques recrutées par le biais de ces agences.

Pour le cas d’ADDAD, elle a réagi à l’avènement de la Covid-19 en apportant une assistance matérielle aux travailleuses domestiques.

“On fait des journées de sensibilisation sur la coronavirus dans les lieux de rencontre des aides ménagères. On les a dotés de masques de protection et de gel hydro alcoolique avec des dépliants. Nous avons été auprès des ménages et des agences de placement”.

Présidente ADDAD

B. Niveau d'intervention des institutions

Dans tous les secteurs du travail, l'intervention de l'inspecteur du travail est déterminante. Elle a une mission d'élaboration des projets de lois et règlements, de suivi de l'application de la législation et de la réglementation sociales et de conseil et information sur la législation sociale. En plus de ces missions juridiques, l'inspecteur du travail assure le contrôle sur tous les aspects du travail au niveau de l'entreprise et au niveau de l'inspection à l'occasion de dépôt de documents de travail, notamment. Dans le domaine du travail domestique, ce contrôle peut être entravé par l'informalité du travail avec son lot de conséquences : absence de contrat ou de déclaration du contrat ; absence de déclaration pour la couverture sociale. Le problème peut aussi se situer au niveau du contrôle à domicile. Dans le secteur domestique, les tâches s'effectuent généralement au domicile. Or ce cadre de travail n'est pas toujours un lieu propice, facilitant l'accès à tout moment aux inspecteurs chargés du contrôle. Toutefois, ces derniers et les contrôleurs de travail bénéficient d'une protection juridique qui leur permet de mener à bien ces missions avec le décret n° 2006-1255 du 15 novembre 2006 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'Inspection du Travail dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail.

L'inspection du travail se voit également investie un rôle de régulation sociale. En ce sens, elle intervient pour prévenir les différends de travail (à travers les négociations collectives, et le dialogue social) ou pour régler les litiges en cas de survenance.

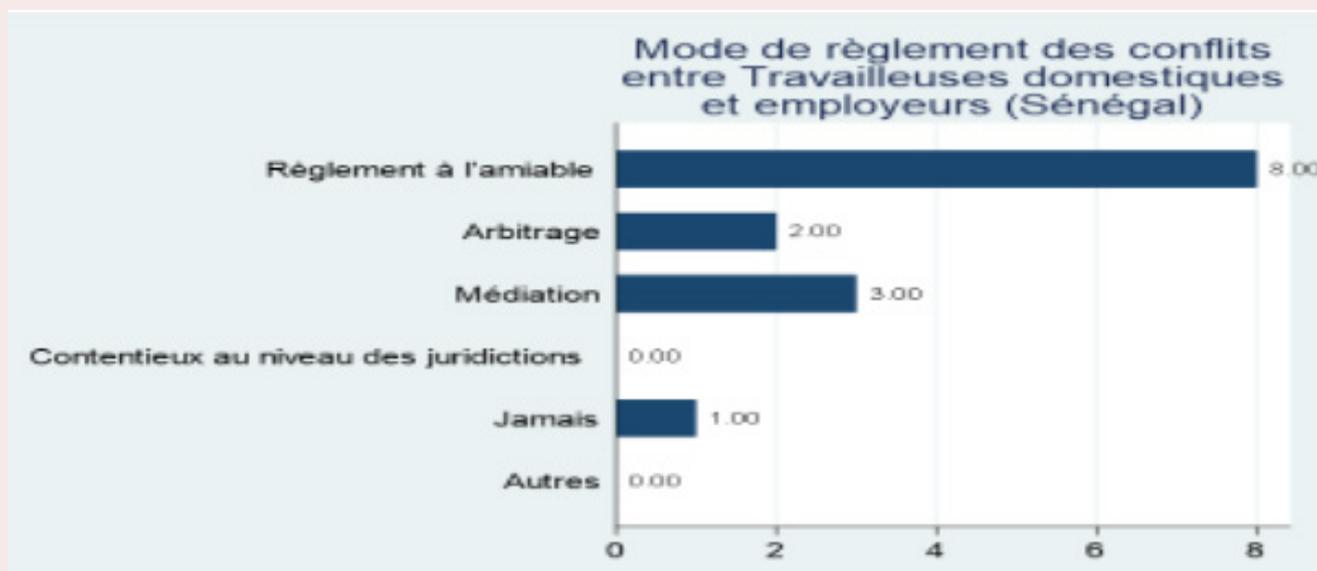
L'inspecteur du travail intervient ainsi pour régler amiablement les conflits individuels et les conflits collectifs du travail. Il tient ce pouvoir de l'alinéa 1 de l'article L.241 du code du travail qui dispose que "tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'Inspecteur du travail et de la Sécurité sociale, à son délégué ou à son suppléant de régler le différend à l'amiable". Ce pouvoir est plus soutenu lorsqu'il s'agit de litige collectif où les parties doivent saisir obligatoirement l'inspecteur du travail pour une conciliation. Dans le des différends individuels, la travailleuse domestique et l'employeur peuvent saisir directement le juge.

Au Sénégal la juridiction compétente en matière de travail est le tribunal de travail. En cas de différend, le juge essaie d'abord de concilier les parties en vue de trouver une solution à l'amiable. L'article L251 du code du travail prévoit cette première phase de conciliation en chambre de conseil. C'est après que la tentative de conciliation n'est pas concluante qu'un procès est ouvert. En ce sens l'article L 253 dispose qu' "en cas de non-conciliation, ou pour la partie contestée de la demande, le président déclare ouverte la phase contentieuse de la procédure et avertit les parties de la date de l'audience".

Il faut dire que peu de conflits atterrissent sur la table du juge. Les différends entre employeurs et travailleuses domestiques se règlent le plus souvent à l'amiable, et généralement sans intervention de l'inspection du travail. C'est ce qui ressort de l'enquête sur les modes de règlements de conflits. Selon les résultats, sur les

quelques très rares cas résolus (14 cas), la majorité (8) des conflits ont connu un dénouement heureux via le règlement à l'amiable.

Figure n° 12 : Mode de règlement des conflits entre travailleuses domestiques et employeurs



Source: CRADESC, 2021.

Il est à constater qu'aucun conflit, auquel sont parties les aides domestiques interrogées, n'a fait l'objet de contentieux judiciaires. Cette situation ne dénote pas toutefois une absence totale de cas de violations des droits des travailleuses domestiques connus par le juge du travail. Même si elles ne sont pas nombreuses, des décisions existent pourtant.

A titre illustratif, dans son audience publique ordinaire en date du 16 avril 2009, le tribunal du travail hors classe de Dakar a condamné les époux M.VENCY à payer à la demanderesse D. A. la somme de 35000 FCFA au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 200.000 FCFA au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. En l'espèce la travailleuse domestique D.A. soutenait, sans être contestée, qu'elle a été engagée au mois d'août de l'année 2007 pour un salaire de 35000 FCFA et licenciée sans motif le 27 février 2008.

Aussi, dans son audience du 10 janvier 2014, le tribunal du travail hors classe de Dakar a condamné l'employeur A.J. à payer la somme de 1.000.000 FCFA à la travailleuse domestique C. G. à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

C. Synergie entre les acteurs dans la protection des travailleuses domestiques et l'effectivité de leurs droits

Si les actions des OSC en matière de protection des travailleuses domestiques sont à améliorer, celles découlant de collaborations le doivent plus. En effet, les relations de partenariats entre les acteurs impliqués dans le secteur ne sont pas nombreuses. Parmi les raisons de cette, le manque de solidarité entre organisations, notamment entre syndicats, est relevé. Selon le secrétaire général du syndicat des gens de maison.

“Même si chaque branche professionnelle a son syndicat de base, les autres syndicats doivent venir à l'appui par rapport aux conditions de travail des travailleurs domestique”

B D, mandataire UITA, SG syndicat des employés de maison

La récente création de l'ADDAD justifie le fait que les collaborations entamées par ces travailleuses s'orientent vers le renforcement de leurs capacités.

“J'ai été au Mali avec ma communicatrice pour participer à un atelier de renforcement de capacités. L'atelier est organisé annuellement mais en prélude, il y a un forum sous régional qui est tenu”

Présidente ADDAD

Aussi, l'ADDAD/Sénégal est souvent en partenariat avec l'UTS qui l'aide à travers des séances de formation et des séminaires de sensibilisation. Sur cette base, une séance de formation de 3 jours sur les droits et devoirs des travailleurs domestiques, en référence à l'arrêté de 1968, a été offerte par le secrétaire de l'UTS. Ce dernier avait par ailleurs plaidé pour une révision de l'arrêté sur les gens de maison qu'il considère comme obsolète

Le champ d'activité de l'UTS est toutefois restreint à cause des moyens limités. Selon le secrétaire général, il n'est pas exclu, en dehors de l'offre de formation et de sensibilisation, de se lancer sur d'autres projets. Cependant, selon lui, faudrait-il encore que le syndicat trouve des partenaires de financement.

CONCLUSION

Au regard des résultats de l'enquête, un profil type de la travailleuse domestique peut être dessiné au Sénégal. La travailleuse domestique sénégalaise est une jeune femme âgée de moins de 35 ans plus précisément de la tranche [15- 25 ans] et célibataire. Bien qu'ayant fréquenté l'école, elle n'a pas franchi les portes de l'université. Son faible niveau la prive de qualification professionnelle qui la prédestinait à d'autres activités.

Généralement c'est par le biais de la mise en relation ou du porte-à-porte qu'elle accède à l'emploi domestique. Le faible niveau de formation et le manque d'information quant à ses droits et prérogatives expose la travailleuse domestique à toutes sortes de violations. Le non-respect de ses droits se constate dès le début de la relation de travail. Elle ne dispose pas de contrat écrit, et n'est pas déclarée aux services de contrôle ou à la sécurité sociale. La nature informelle du secteur dans lequel elles évoluent, influe sur leurs conditions de vie et de travail qui restent des plus précaires (absence de protection sociale, horaires de travail non respectés, manque d'hygiène et de sécurité dans les lieux de travail, surexploitation...).

Pourtant le travail domestique au Sénégal est régi aussi bien par la législation générale (Code du travail) que par une réglementation spécifique à travers l'arrêté de 1968, modifié, sur les conditions d'emploi et de travail des gens de maison. Toutefois, l'arrêté, quoique prenant en considération certaines préoccupations des travailleuses domestiques (conditions d'emploi et de travail des gens de maison) reste limité du fait de son ancienneté et de son caractère laconique. Ce qui ne permet pas de prendre en considération toute la problématique liée aux droits fondamentaux des travailleuses domestiques.

Malgré la présence d'associations de défense de leurs intérêts, la situation des travailleuses domestiques reste préoccupante. Ainsi se pose la question de l'efficacité des appuis dont elles bénéficient. En effet, il est reconnu que plusieurs organisations et syndicats de défense des droits des femmes/filles s'activent pour une amélioration des conditions de vie et de travail de ces travailleuses domestiques mais leurs actions restent limitées par l'insuffisance des moyens matériels et financiers. A cela s'ajoute, un manque d'harmonisation des interventions opérées. Ainsi, les quelques rares collaborations se font le plus souvent avec les organes étatiques. S'il existe des avancées produites par ces partenariats, les préoccupations majeures des travailleuses domestiques en ce qui concerne leurs DESC persistent et signent.

Dès lors, une des recommandations de cette étude est de mobiliser les organisations de la société civile et des syndicats autour d'actions concertées en faveur des droits des travailleuses domestiques. Cette dynamique d'actions synergiques doit se traduire par la création d'un cadre national de concertation entre les acteurs en vue d'asseoir une protection effective des DESC des travailleuses domestiques. Pour atteindre cet objectif, l'une des missions phares devant être assignées à ce cadre de concertation nationale est la conduite du plaidoyer pour la ratification de

la C189 de l'OIT, adoptée depuis 2011.

RECOMMANDATIONS EN VUE DE L'APPLICATION EFFECTIVE DES DESC DES TRAVAILLEUSES DOMESTIQUES AU SÉNÉGAL

AUX ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE	A L'ETAT
Faire du lobbying auprès des autorités compétentes pour la continuité de la procédure de ratification et d'application effective de la C 189	Pour le renforcement des droits des travailleuses domestiques :
Faire un plaidoyer pour l'adoption d'une convention africaine sur le travail domestique	Ratifier et Veiller à l'application effective de la Convention n° 189 de l'OIT relative aux travailleuses domestiques, juin 2011
Faire le plaidoyer pour une application effective de la législation et de la réglementation nationale sur le travail domestique	Veiller à l'application effective de la Recommandation n° 201 de l'OIT relative aux travailleuses domestiques, juin 2011
Faire adhérer les travailleuses domestiques aux syndicats	Prendre spécifiquement en compte la situation des travailleuses et travailleurs domestiques dans le champ d'application des dispositions de la législation du travail
Développer des approches efficaces (durant les sorties, jour de fête etc.) en vue de contourner les obstacles à l'accès aux aides domestiques.	Réviser le décret n° 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison pour réglementer l'âge minimum de travail, les conditions de travail, le traitement salarial, la liberté syndicale, l'organisation et le fonctionnement des agences de placement
Sensibiliser les travailleuses domestiques sur l'importance du syndicat dans la défense de leurs intérêts et la promotion de leurs droits	Rendre la forme écrite obligatoire pour tous les CDI
Mettre en place des antennes locales d'accueil, de conseil et d'orientation pour les travailleuses domestiques	Pour l'application effective des règles existantes
Spécialiser les points focaux dans l'accompagnement des travailleuses domestiques en cas de problème	Mettre en place des structures d'appui administratif et juridictionnel de proximité en faveur des travailleuses domestiques, avec une procédure allégée, diligente et gratuite pour les accompagner en cas de violation de leurs droits
Mettre en place des espaces sécurisées pouvant permettre aux travailleuses domestiques de briser le silence, à travers la mise en place de numéros vert	Renforcer les structures d'appui administratif et juridictionnel en ressources matérielles, humaines et financières
Mettre en place des espaces sécurisées pouvant servir d'abris provisoire pour les victimes de violences	Renforcer les organes de contrôle (inspection de travail) en ressources matérielles, humaines et financières
Nouer des partenariats avec les médias pour la visibilité des actions au niveau de la population, des décideurs et des partenaires techniques et financiers	Sanctionner à l'absence de déclaration du contrat aux institutions de contrôle
Collaborer avec des centres de formations professionnelles pour le renforcement de capacités des travailleuses domestiques	Sanctionner le non-respect de la déclaration des travailleuses domestiques aux organismes de sécurité sociale

Élargir la palette de formation destinée aux travailleuses domestiques : initiation juridique, formation professionnelle, syndicale...	Exiger aux employeurs l'établissement des fiches de paie et leur transmission au service de contrôle
Aux centrales syndicales d'organiser des séances de renforcement de capacités destinées aux associations affiliées.	Faciliter l'intervention des organes de contrôle dans les lieux de travail des travailleuses et travailleurs domestiques
Établir des partenariats avec des professionnels (Droit, santé, sociologie, psychologie etc.) pour la protection et l'assistance des travailleuses domestiques	Contrôler la qualité de la nourriture et du logement fournis à la travailleuse domestique logée chez l'employeur
Faire le plaidoyer pour le développement des structures de contrôle et d'organes judiciaires de proximité avec une procédure allégée, diligente et gratuit	Amener les employeurs à respecter la législation sur les heures de travail dans le secteur du travail domestique
Sensibiliser les travailleuses domestiques sur leurs DESC (à travers les activités, rencontres, conférences, ...)	Accorder aux travailleuses domestiques le temps nécessaire pour se consacrer aux activités syndicales, en dehors des heures et jours de repos.
Sensibiliser les chefs coutumiers, les leaders d'opinion et tous les porteurs de voix	Réaliser de façon périodique des enquêtes sur les conditions de vie et de travail des travailleuses et travailleurs domestiques.
Faire le plaidoyer en faveur de la formalisation des agences de placement dans le pays	Promouvoir le respect et la protection de la maternité des travailleuses domestiques
Mener des activités de plaidoyer pour la prévention et la répression des violences faites aux travailleuses domestiques	Mener la sensibilisation dans nos langues locales
Utiliser les résultats du présent rapport pour combler l'absence de documentation en vue de la poursuite de la procédure de ratification de la C189, déjà enclenchée.	S'approprier des données probantes produites par cette recherche pour aider à la poursuite des procédures de ratifications de la C189 de l'OIT.
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 :	
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'Etat 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 concertées en vue de développer une stratégie de lobbying pour le rétablissement des DESC des travailleuses et travailleurs domestiques au Sénégal	

BIBLIOGRAPHIE

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 ;

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

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

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

MARC (P), VALERIE (D), Marcoux Richard, Coulibaly Aminata et Dieme Binta, Essai de mesure et d'analyse de la présence de domestiques dans les ménages en Afrique subsaharienne, Politique Africaine, 2019 ;

ARTICLES

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 <http://afrilex.u-bordeaux.fr/le-dedoublement-de-la-personnalite-du-salarie-reflexion-sur-larticulation-de-la-liberte-citoyenne-et-de-la-subordination-salariale/>, consulté le 12/08/2022/

NDIONNE (L. K.), « La tropicalisation du droit social métropolitain en Afrique occidentale française 1900-1952 », <http://afrilex.u-bordeaux.fr/la-tropicalisation-du-droit-social-metropolitain-en-afrique-occidentale-francaise-1900-%e2%80%901952/>, 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.

ISSA-SAYEGH. (J.), « Questions impertinentes 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 14/08/2022.

SIDIBE (O. O.), « 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.

CONVENTIONS DE L'OIT

- 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° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- Convention (n° 96) sur les bureaux de placement payants (révisée), de 1949
- Convention n° 98 de 1949 sur la négociation collective
- Convention n°111 de 1952 concernant la discrimination
- Convention n°117 de 1962 sur la politique sociale
- 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 (n° 181) sur les agences d'emploi privées de 1997
- Convention n° 182 sur les Pires Formes de Travail des Enfants ;
- Convention n° 183 sur les congés de maternité ;
- Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques;

AUTRES TEXTES INTERNATIONAUX

- Convention pour l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)
- Convention internationale relative aux droits de l'enfants (CDE)
- Convention de l'OUA sur les réfugiés en Afrique
- Convention de Kampala
- Protocole de Maputo
- Protocole portant création de la Cour africaine des Droits de l'Homme
- Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples
- Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'enfant

Traité de la CEDEAO

Traité de l'UEMOA

TEXTES JURIDIQUES NATIONAUX

Loi n°97-17 du 1er décembre 1997 portant code pénal

Loi du 10 mai 2005 relative à la lutte contre la traite des personnes et pratiques assimilées et à la protection des victimes

Loi n°97-05 du 10 mars 1997 abrogeant et remplaçant le code de la Sécurité sociale

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

Loi n°65-60 du 21 juillet 1965, modifié portant Code Pénal

Décret n° 96-154 du 19 février 1996 fixant les salaires minima interprofessionnels et agricoles garantis

Décret n° 70-184 du 20 février 1970 fixant les modalités de rémunération des heures supplémentaires

Décret n° 2006-1256 du 15 novembre 2006 fixant les obligations des employeurs en matière de sécurité au travail

Décret n° 2006-1261 du 15 novembre 2006 fixant les mesures générales d'hygiène et de sécurité dans les établissements de toute nature

Décret n°2019-103 fixant les salaires minima interprofessionnel et agricole garantis

Décret n°75-895 du 14 Août 1975 portant organisation des institutions de prévoyance-maladie

Décret n° 89 350 / MFPT/ DTSS du 29 JUILLET 1989 fixant les salaires minima mensuels des domestiques et gens de maison

Décret n° 2006-1255 du 15 novembre 2006 relatif aux moyens juridiques d'intervention de l'Inspection du Travail dans le domaine de la Santé et de la Sécurité au Travail.

Arrêté ministériel n° 974/MFPT/DTSS du 23 janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison, modifié

Arrêté n° 3750/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant la nature des travaux dangereux interdits aux enfants et jeunes gens

Arrêté n° 3749/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 fixant et interdisant les pires formes du travail des enfants

Arrêté n° 3748/MFPTEOP/DTSS du 6 juin 2003 relatif au travail des enfants

Arrêté ministériel n° 7301 MFPT/DTSS/TMO du 17 Mai 1963 déterminant les modalités des déclarations de mouvements de travailleurs

AUTRES TEXTES

Stratégie Nationale de Protection Sociale (SNPS) 2015-2035

Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de Genre 2016-2026

Programme national de sécurité et santé au travail 2017-2021

Plan Sénégal Emergent (PSE)

Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre et la promotion des droits humains du Sénégal, 2015



Cité COSEPI, Ngor Almadies, derrière
la Station Eydon, Dakar, Sénégal



(+221) 33 865 05 44



www.cradesc.org



RAPPORT DU SÉNÉGAL

contact@cradesc.org