

G U V E R N U L R O M Â N I E I
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

București, Piața Victoriei nr.1, Telefon: 021 316 36 77, Fax: 021 316 36 52

PARLAMENTUL
ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
PREȘEDINTE
Intrare Nr. 1/1557/12
20.12.2012 Luna 09 Ziua 18

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL
Nr. 51/760/CP/24.09.2012

București, 17.09.2012
Nr. 5456/DRP

SG
Shirgones

STIMATE DOMNULE PREȘEDINTE,

A.S.T.
D.P.P.

Prin adresa nr. 1596/MC/2012, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale ne-a solicitat să supunem atenției Senatului și Camerei Deputaților, următoarele instrumente internaționale, adoptate de Conferința Internațională a Muncii cu ocazia celei de-a 100-a sesiuni (Geneva, iunie 2011):

- Convenția nr. 189/2011 privind lucrătorii casnici;
- Recomandarea nr. 201/2011 privind lucrătorii casnici.

În conformitate cu prevederile articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, guvernele statelor membre ale OIM au obligația de a supune autorităților competente normele internaționale ale muncii adoptate de Conferința Internațională a Muncii sub formă de convenții și recomandări.

Această procedură este distinctă de procedura ratificării. Actul supunerii instrumentelor internaționale ale muncii autorității naționale competente va fi ulterior notificat Biroului Internațional al Muncii (BIM), aceste informații urmând a fi incluse în Raportul întocmit de BIM și care va fi prezentat Conferinței Internaționale a Muncii în anul 2013.

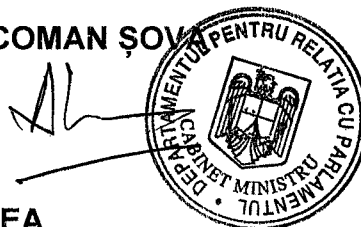
Vă trimitem, alăturat, textele originale ale Convenției și Recomandării, precum și traducerea lor în limba română, cu rugămintea de a ne informa asupra aducerii la cunoștința Camerei Deputaților a documentelor internaționale menționate.

Vă rog să primiți, domnule președinte, asigurarea deplinei mele considerații.

Cu stimă,

MINISTRU PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

DAN-COMAN ȘOVA



DOMNULUI DEPUTAT VALERIU ZGONEA
PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

Nr.	1596	M.C.
Data	30.09.2012	

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
CABINET MINISTRU

Nr.	5456/D.R.P.
Data	06.09.2012

Dem. I. Dobrescu 2B, Sector 1, București; Telefon 021-315.65.63

Fax: +40-21-312.27.68; e-mail: cabinet@mmuncii.ro

Ref. Obligația statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM) de a supune autorităților competente convențiile și recomandările adoptate de Conferința Internațională a Muncii

Stimate domnule ministru,

Am onoarea de a vă transmite alăturat, cu rugămintea de a dispune măsurile necesare în vederea supunerii atenției Camerei Deputaților și Senatului, următoarele instrumente internaționale adoptate de Conferința Internațională a Muncii cu ocazia celei de-a 100-a sesiuni (Geneva, iunie 2011):

- Convenția nr. 189/2011 și Recomandarea nr. 201/2011 privind lucrătoarele și lucrătorii casnici.

În conformitate cu prevederile articolului 19 al Constituției Organizației Internaționale a Muncii, guvernele statelor membre ale OIM au obligația de a supune autorităților naționale competente normele internaționale ale muncii adoptate de Conferința Internațională a Muncii sub formă de convenții și recomandări.

Această procedură este distinctă de procedura ratificării.

Actul supunerii instrumentelor internaționale ale muncii către autoritățile naționale competente va fi ulterior notificat Biroului Internațional al Muncii (BIM), aceste informații urmând a fi incluse în Raportul întocmit de BIM care va fi prezentat Conferinței Internaționale a Muncii în anul 2013.

În considerarea celor menționate, vă rog să aveți amabilitatea de a ne informa despre aducerea la cunoștința Camerei Deputaților și Senatului a **Convenției nr. 189/2011 și Recomandării nr. 201/2011 privind lucrătoarele și lucrătorii casnici.**

În acest scop, vă transmit anexat textele originale ale Convenției și Recomandării, în limbile engleză și franceză, precum și traducerea în limba română.

Folosesc acest prilej pentru a vă asigura, domnule ministru, de deplina mea considerație.

Mariana CÂMPEANU

Ministrul Muncii, Familiei și Protecției Sociale



Domnului Dan-Coman ȘOVA

Ministru

Departamentul pentru Relația cu Parlamentul

R 201 - Recomandarea privind lucrătorii casnici, 2011

Recomandarea privind munca decentă a lucrătorilor casnici

Recomandarea: R201

Locul: Geneva

Sesiunea Conferinței: 100

Data adoptării: 16.06.2011

Subiect: Categoriile specifice de lucrători

Statut: instrument la zi. Această recomandare a fost adoptată după 1985 și este considerată actuală.

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii,

Convocată la Geneva de către Consiliul de Administrație al Biroului Internațional al Muncii și reunită în cea de-a 100 sesiune, la 1 iunie 2011;

După ce a adoptat Convenția referitoare la lucrătorii casnici, 2011;

După ce a hotărât adoptarea unor propuneri cu privire la munca decentă a lucrătorilor casnici, care este al patrulea punct pe ordinea de zi a sesiunii;

După ce a hotărât că aceste propuneri vor lua forma unei Recomandări de completare a Convenției privind lucrătorii casnici, 2011;

Adoptă în cea de-a șaisprezecea zi a lunii iunie a anului două mii unsprezece, următoarea Recomandare, care poate fi citată ca Recomandarea privind lucrătorii casnici, 2011.

1. Dispozițiile prezentei Recomandări completează pe cele din Convenția privind lucrătorii casnici, 2011 (Convenția) și ar trebui luate în considerare împreună cu acestea.

2. Când iau măsuri ca lucrătorii casnici să se bucure de libertatea de asociere și de recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă, statele membre ar trebui să:

(a) identifice și să elimine orice restricții legislative sau administrative sau alte obstacole privind dreptul lucrătorilor casnici de a-și crea propriile organisme sau de a se afilia unor organizații sindicale, conform propriei lor alegeri și dreptul organizațiilor lucrătorilor casnici de a se afilia la organizații, federații și confederații ale lucrătorilor;

(b) să ia sau să sprijine măsuri pentru consolidarea capacității organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor, a organizațiilor care reprezintă lucrătorii casnici și organizațiilor angajatorilor de lucrători casnici, pentru a promova eficient interesele membrilor lor, cu condiția ca independența și autonomia acestor organizații, care acționează în conformitate cu legea, să fie permanent menținute.

3. Prin luarea de măsuri pentru eliminarea discriminării în materie de ocupare și profesie, statele membre ar trebui, printre altele, în conformitate cu normele internaționale de muncă:

(a) să se asigure că sistemul de examinare medicală referitor la muncă respectă principiul confidențialității datelor personale și viața privată a lucrătorilor casnici și este în conformitate cu Culegerea de directive practice a OIM privind protecția datelor personale ale lucrătorilor, din 1997 și cu alte norme internaționale relevante privind protecția datelor ;

(b) să prevină orice discriminare referitoare la aceste examinări;

(c) să se asigure că lucrătorii casnici nu sunt obligați să se supună efectuării unui test HIV sau unui test de sarcină, sau să-și facă cunoscut statutul lor HIV sau condiția legată de sarcină.

4. Statele membre care prevăd examene medicale pentru lucrătorii casnici ar trebui:

(a) să pună la dispoziția gospodăriilor și lucrătorilor casnici, informații de sănătate publică cu privire la problemele majore de sănătate și bolile care pot justifica, în conformitate cu contextul național, necesitatea efectuării unor teste medicale;

(b) să pună la dispoziția gospodăriilor și lucrătorilor casnici informații privind testele medicale voluntare, tratamentele medicale și cele mai bune practici în domeniul sănătății și igienei, în conformitate cu inițiativele din domeniul sănătății publice care vizează societatea în ansamblu;

(c) să disemineze informații privind cele mai bune practici referitoare la examinările medicale legate de muncă, adaptate în mod corespunzător, pentru a reflecta caracterul special al muncii casnice.

5. (1) Luând în considerare prevederile Convenției nr. 182/1999 privind cele mai grave forme ale muncii copiilor și ale Recomandării nr. 190/1999, statele membre ar trebui să identifice tipurile de muncă casnică, care, prin natura lor, sau condițiile în care se desfășoară, sunt de natură să dăuneze sănătății, securității sau moralității copiilor și, de asemenea, ar trebui să interzică și să elimine aceste tipuri de muncă a copilului.

(2) Atunci când reglementează condițiile de muncă și de viață ale lucrătorilor casnici, statele membre ar trebui să acorde o atenție deosebită nevoilor lucrătorilor casnici sub 18 ani și peste vârsta minimă de ocupare, așa cum este definită de legislația națională și să ia măsuri pentru a-i proteja , inclusiv prin:

(a) limitarea strictă a timpului de lucru pentru a asigura un timp suficient pentru odihnă, educație și formare profesională, activități de petrecere a timpului liber și contact cu familia;

(b) interzicerea muncii de noapte;

(c) introducerea de restricții privind munca excesiv de solicitantă, din punct de vedere fizic sau psihologic;

(d) stabilirea sau consolidarea mecanismelor existente de monitorizare a condițiilor lor de muncă și de viață.

6. (1) Statele membre ar trebui să ofere sprijin corespunzător, atunci când este necesar, pentru a se asigura că lucrătorii casnici înțeleg condițiile de ocupare.

(2) În afara elementelor enumerate la articolul 7 din Convenție, condițiile de ocupare ar trebui să includă și:

(a) descrierea sarcinilor;

(b) concediul de boală și, după caz, orice alte concedii pentru motive personale;

(c) valoarea remunerației sau compensarea pentru ore suplimentare și perioadele de disponibilitate definite la articolul 10 (3) din Convenție;

(d) orice alte plăți la către lucratorul casnic are dreptul;

(e) orice plată în natură și valoare monetară a acesteia;

(f) detalii privind spațiului de locuit furnizat;

(g) orice reținere autorizată din remunerație.

(3) Statele membre ar trebui să aibă în vedere stabilirea unui model de contract de muncă tip pentru munca casnică, în urma consultării cu organizațiile patronale și sindicale cele mai reprezentative și, atunci când acestea există, cu organizațiile reprezentative care-i reprezintă pe lucrătorii casnici și cele ale angajatorilor de lucrători casnici.

(4) Contractul tip ar trebui să fie gratuit și în permanență la dispoziția lucrătorilor casnici, a angajatorilor, a organizațiilor reprezentative și a publicului, în general.

7. Statele membre ar trebui să aibă în vedere instituirea unor mecanisme pentru a proteja lucrătorii casnici de abuzuri, hărțuire și violență, prin:

(a) stabilirea de mecanisme de plângere, accesibile lucrătorilor casnici, pentru semnalarea cazurilor de abuz, hărțuire și violență;

(b) investigarea și, dacă este necesar, continuarea cercetărilor prin urmărire penală, pentru plângerile pentru abuz, hărțuire și violență;

(c) elaborarea de programe de reinstalare și readaptare a lucrătorilor casnici, victime ale abuzului, hărțuirii și violenței, în special prin furnizarea de adăpost temporar și îngrijiri medicale.

8. (1) Orele lucrate, inclusiv orele suplimentare și perioadele de disponibilitate definite la articolul 10 (3) din Convenție, ar trebui să fie în mod fidel înregistrate, iar această informație ar trebui să fie accesibilă lucrătorului casnic, în mod liber.

(2) Statele membre ar trebui să ia în considerare elaborarea unor orientări practice în acest sens, în urma consultării cu organizațiile patronale și sindicale cele mai reprezentative și, atunci când acestea există, cu organizațiile reprezentative ale lucrătorilor casnici și cele ale angajatorilor de lucrători casnici.

9. (1) În ceea ce privește perioadele în care lucrătorii casnici nu pot dispune liber de timpul lor și rămân la dispoziția gospodăriei, pentru situația în care aceasta ar apela la ei (perioade

de disponibilitate), statele membre ar trebui, în măsura prevăzută de legislația națională sau convențiile colective, să reglementeze:

(a) numărul maxim de ore disponibile pe săptămână, pe lună sau pe an, care pot fi solicitate lucrătorului casnic și modul în care acestea ar putea fi calculate;

(b) repausul compensatoriu la care lucrătorul domestic are dreptul, dacă perioada normală de odihnă este întreruptă de o perioadă de disponibilitate; și

(c) nivelul remunerației pentru orele de disponibilitate.

(2) În ceea ce privește lucrătorii casnici a căror muncă se realizează în mod normal în timpul nopții, și având în vedere constrângerile muncii de noapte, statele membre ar trebui să ia în considerare măsuri similare cu cele menționate în sub-paragraful 9 (1).

10. Statele membre ar trebui să ia măsuri pentru a garanta că lucrătorii casnici au dreptul, în timpul zilei de lucru, la perioade de odihnă adecvate care să le permită să ia masa și pauze de lucru.

11. (1) Perioada de repaus săptămânal ar trebui să fie de cel puțin 24 de ore consecutive.

(2) Ziua de odihnă săptămânală ar trebui să fie determinată prin acordul între părți, în conformitate cu legislația națională sau convențiile colective, luând în considerare cerințele de muncă, precum și cerințele culturale, religioase și sociale ale lucrătorului casnic.

(3) În cazul în care legislația națională sau convențiile colective prevăd un repaus săptămânal cumulabil pe o perioadă mai mare de șapte zile pentru toți lucrătorii, această perioadă nu ar trebui să depășească 14 zile pentru lucrătorii casnici.

12. Legislația națională sau convențiile colective ar trebui să definească motivele pentru care lucrătorii casnici pot fi solicitați să lucreze în timpul repausului zilnic sau săptămânal și să prevadă un repaus compensatoriu corespunzător, separat de orice compensație financiară.

13. Perioada în care lucrătorii casnici însoțesc membrii gospodăriei în vacanță nu ar trebui să fie considerată ca parte a concediului lor anual plătit.

14. Atunci când se prevede ca un mic procent din remunerație să fie plătit în natură, statele membre ar trebui:

(a) să fixeze procentul maxim din remunerație care poate fi plătit în natură, astfel încât acesta să nu reducă în mod nejustificat remunerația necesară pentru asigurarea întreținerii lucrătorilor casnici și a familiilor acestora;

(b) să calculeze valoarea monetară a plăților în natură prin raportare la criterii obiective, cum ar fi valoarea de piață, prețul de cost sau prețul stabilit de către autoritățile publice, după caz;

(c) să limiteze plățile în natură numai pentru cele care răspund în mod clar utilității și interesului personal al lucrătorului casnic, cum ar fi hrana și cazarea;

(d) să se asigure că, în cazul în care este necesar ca un lucrător casnic să locuiască într-un spațiu pus la dispoziție în reședința gospodăriei, să nu se facă nici o deducere din remunerație, pentru cazare, cu excepția cazului în care lucrătorul este de acord;

(e) să se asigure că bunurile direct legate de desfășurarea muncii la domiciliu, cum ar fi uniforme, uneltele sau echipamentele de protecție, precum și curățarea și întreținerea lor, nu sunt considerate ca plată în natură, iar costul lor nu este dedus din remunerația ce revine lucrătorului casnic.

15. (1) Lucrătorii casnici ar trebui ca, la fiecare plată a salariilor, să primească un raport scris, ușor de înțeles, privind remunerația totală care li se cuvine, precum și suma exactă și motivul fiecărei sume eventual reținute.

(2) La încetarea contractului de muncă, orice plăți restante ar trebui să se acorde, fără întârziere.

16. Statele membre ar trebui să ia măsuri pentru ca lucrătorii casnici să se bucure de condiții care nu sunt mai puțin favorabile decât cele de care beneficiază întreaga forță de muncă, în ceea ce privește protecția propriilor creanțe în caz de insolvabilitate sau de deces al angajatorului.

17. Atunci când se asigură cazare și hrană, acestea trebuie să includă, luând în considerare condițiile naționale, următoarele :

(a) o cameră separată, privată, corespunzător mobilată și ventilată și prevăzută cu un sistem de încuiere și o cheie care trebuie puse la dispoziția lucrătorului casnic;

(b) acces la instalații sanitare adecvate, comune sau private;

(c) iluminare corespunzătoare și, după caz, încălzire și climatizare, în conformitate cu condițiile existente în cadrul gospodăriei;

(d) mese de bună calitate și cantitate suficientă, adaptate, într-o măsură rezonabilă și dacă este cazul, cerințelor culturale și religioase ale lucrătorului casnic respectiv.

18. În cazul concedierii, pentru alte motive decât cele de neglijență gravă, lucrătorii casnici cazați în gospodărie ar trebui să primească un preaviz rezonabil și, pe perioada preavizului, de o perioadă de timp liber cu o durată rezonabilă, pentru a-și putea căuta un nou loc de muncă și o nouă locuință.

19. Statele membre, în urma consultării cu cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale și, atunci când acestea există, cu organizațiile reprezentative ale lucrătorilor casnici și cele ale angajatorilor de lucrători casnici, ar trebui să ia măsuri pentru:

(a) protejarea lucrătorii casnici, prin eliminarea sau reducerea la maximum, în măsura în care acest lucru este realizabil în mod rezonabil și practic, a riscurilor și pericolelor legate de muncă, pentru prevenirea accidentelor, bolilor și deceselor și promovarea securității și sănătății în muncă în gospodăria care constituie locul de muncă;

(b) instituirea unui sistem de control adecvat și corespunzător, în conformitate cu prevederile articolului 17 al Convenției, precum și a unor sancțiuni adecvate pentru încălcarea legislației privind securitatea și sănătatea în muncă;

(c) stabilirea unor proceduri de colectare și publicare a unor date statistice privind accidentele și bolile legate de activitatea casnică, precum și alte date statistice considerate ca fiind o contribuție la prevenirea riscurilor de accidente în domeniul securității și sănătății în muncă;

(d) oferirea de consultanță privind securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv privind aspecte ergonomice și cu privire la echipamentele de protecție;

(e) elaborarea unor programe de formare și publicarea unor orientări privind securitatea și sănătatea specifice muncii casnice.

20. (1) Statele membre ar trebui să ia în considerare, în conformitate cu legislația națională, mijloace pentru facilitarea plății contribuțiilor privind securitatea socială, inclusiv pentru lucrătorii casnici care au mai mulți angajatori, de exemplu, un sistem simplificat de plată.

(2) Statele membre ar trebui să ia în considerare încheierea unor acorduri bilaterale, regionale sau multilaterale pentru a asigura lucrătorilor casnici migranți vizati în astfel de acorduri, egalitatea de tratament în materie de securitate socială, precum și acces la drepturi privind prestații de securitate socială, menținerea sau transferabilitatea acestor drepturi.

(3) Valoarea monetară a plăților în natură ar trebui să fie luată în considerare în mod corespunzător, din motive de securitate socială, în special în ceea ce privește contribuția angajatorului și drepturile lucrătorilor casnici.

21. (1) Statele membre ar trebui să aibă în vedere și măsuri suplimentare pentru a asigura protecția eficientă a lucrătorilor casnici și, în particular, a lucrătorilor casnici migranți, cum ar fi:

(a) înființarea unei linii permanente de asistență telefonică națională, dotată cu servicii de interpretare pentru lucrătorii casnici care au nevoie de asistență;

(b) în conformitate cu articolul 17 al Convenției, instituirea unui sistem de vizite pre-plasament la gospodăriile familiilor în care lucrătorii casnici urmează să fie angajați;

(c) dezvoltarea unei rețele de locuințe de urgență;

(d) conștientizarea angajatorilor în privința obligațiilor ce le revin, prin furnizarea de informații privind bunele practici în materie de ocupare a lucrătorilor casnici, cu privire la obligațiile care decurg din legislația privind ocuparea și imigrația, referitoare la lucrătorii casnici migranți, cu privire la măsurile de punere în aplicare și sancțiunile în caz de încălcare, precum și referitor la serviciile de asistență disponibile pentru lucrătorii casnici și angajatorii lor;

(e) asigurarea accesului lucrătorilor casnici la mecanisme de plângere și posibilitatea acestora de a introduce acțiuni civile și penale, în timpul și după perioada de angajare, indiferent dacă au plecat din țara respectivă;

(f) asigurarea unui serviciu public de asistență pentru informarea lucrătorilor casnici, în limbile înțelese de aceștia, cu privire la drepturile lor, în conformitate cu legislația și regulamentele în domeniu, mecanismele de contestație și căile de atac disponibile, atât în ceea ce privește legislația care reglementează ocuparea și imigrarea, precum și protecția juridică împotriva crimelor și delictelor, cum ar fi violența, traficul de persoane și privarea de libertate și furnizarea oricăror alte informații relevante de care aceștia ar putea avea nevoie.

(2) Statele membre care sunt țările de origine ale lucrătorilor casnici migranți ar trebui să contribuie la protecția efectivă a drepturilor acestor lucrători, prin informarea acestora cu privire la drepturile lor înainte de plecare, prin crearea de fonduri de asistență juridică, servicii sociale și servicii consulare specializate și prin orice alte măsuri adecvate.

22. Statele membre ar trebui, după consultarea cu cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale și, acolo unde acestea există, cu organizații reprezentative ale lucrătorilor casnici și ale angajatorilor de lucrători casnici, să aibă în vedere stabilirea, pe cale legislativă sau prin alte măsuri, a condițiilor în care lucrătorii casnici migranți au dreptul la repatriere, fără cheltuieli, la expirarea sau rezilierea contractului de muncă pentru care au fost recrutați.

23. Statele membre ar trebui să promoveze bunele practici prin agențiile de ocupare private, pentru lucrătorii casnici, inclusiv lucrătorii casnici migranți, ținând cont de principiile și abordările Convenției nr. 181/1997 privind agențiilor private de ocupare, precum și de Recomandarea nr. 188/1997 privind agențiile private de ocupare.

24. În măsura în care acest lucru este compatibil cu legislația și practica națională referitoare la respectarea vieții private, statele membre ar putea lua în considerare condițiile în care inspectorii muncii sau alți oficiali responsabili pentru asigurarea punerii în aplicare a dispozițiilor care reglementează munca la domiciliu, ar trebui să li se permită să intre în spațiile în care se desfășoară munca.

25. (1) Statele membre ar trebui după consultarea cu cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale și, acolo unde acestea există, cu organizațiile reprezentative ale lucrătorilor casnici și cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor de lucrători casnici, să stabilească politici și programe, care:

(a) să încurajeze dezvoltarea continuă a competențelor și calificărilor lucrătorilor casnici, inclusiv prin cursuri de alfabetizare, după caz, pentru a-și îmbunătăți posibilitățile de perfecționare profesională și ocupare;

(b) să răspundă nevoilor lucrătorilor casnici de conciliere între viața profesională și viața personală;

(c) să garanteze faptul că preocupările și drepturile lucrătorilor casnici sunt luate în considerare ca parte a eforturilor mai generale care vizează reconcilierea vieții profesionale cu responsabilitățile familiale.

(2) Statele membre ar trebui, după consultarea cu cele mai reprezentative organizații patronale și sindicale și, acolo unde acestea există, cu organizații reprezentative ale lucrătorilor casnici și cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor de lucrători casnici, să stabilească indicatori și sisteme de măsurare adecvate, pentru întărirea capacității birourilor

naționale de statistică de colectare eficientă a datelor necesare pentru sprijinirea elaborării unor politici efective privind munca la domiciliu.

26. (1) Statele membre ar trebui să ia în considerare cooperarea pentru a asigura punerea efectivă în aplicare a Convenției privind lucrătorii casnici 2011 și a prezentei Recomandări pentru lucrătorii casnici migranți.

(2) Statele membre ar trebui să coopereze la nivel bilateral, regional și mondial pentru îmbunătățirea protecției lucrătorilor casnici, mai ales în privința prevenirii muncii forțate și a traficului de persoane, accesului la asigurări sociale, monitorizarea activităților agențiilor private de angajare care recrutează persoane pentru a lucra în calitate de lucrători casnici în altă țară, diseminarea bunelor practici și obținerea de statistici privind munca la domiciliu.

(3) Statele membre ar trebui să ia măsurile corespunzătoare pentru a se sprijini reciproc și a aplica dispozițiile Convenției, printr-o cooperare internațională consolidată sau prin asistență internațională consolidată, sau ambele, inclusiv prin intermediul unor măsuri de sprijinire a dezvoltării economice și sociale, a programelor de eradicare a sărăciei și sprijinire a educației universale.

(4) În contextul imunității diplomatice, statele membre ar trebui să aibă în vedere:

(a) adoptarea de politici și coduri de conduită pentru personalul diplomatic, menite să prevină încălcarea drepturilor lucrătorilor casnici;

(b) cooperarea reciprocă la nivel bilateral, regional și multilateral pentru abordarea și prevenirea practicilor abuzive împotriva lucrătorilor casnici.

C189 - Convenția privind lucrătorii casnici, 2011

Convenția privind munca decentă pentru lucrătorii casnici

Locul: Geneva

Data adoptării: 16.06.2011

Sesiunea Conferinței: 100

Subiect: Categoriile speciale de lucrători

Statut: Instrument la zi, această Convenție a fost adoptată după 1985 și se consideră a fi la zi.

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii și care s-a reunit la cea de-a 100-a sesiune pe data de 1 iunie 2011;

Conștientă de angajamentul Organizației Internaționale a Muncii de promovare a muncii decente pentru toți prin realizarea obiectivelor din Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă, precum și din Declarația OIM privind justiția socială pentru o globalizare echitabilă;

Recunoscând contribuția semnificativă a lucrătorilor casnici în economia mondială, inclusiv prin creșterea posibilităților de ocupare remunerată pentru lucrătorii, femei și bărbați, cu responsabilități familiale, dezvoltarea de servicii umane pentru populația îmbătrânită, copii și persoane cu handicap, precum și transferurile substanțiale de venituri în interiorul țării, cât și între țări;

Având în vedere că munca lucrătorilor casnici continuă să fie subevaluată și invizibilă și că se efectuează, în principal, de femei și fete, dintre care multe sunt imigrante sau aparțin unor comunități dezavantajate și sunt deosebit de expuse la discriminare cu privire la condițiile de ocupare și de muncă și la alte încălcări ale drepturilor omului;

Având în vedere și faptul că în țările în curs de dezvoltare cu șanse limitate, din punct de vedere istoric, de ocupare formală a forței de muncă, lucrătorii casnici reprezintă o proporție semnificativă din populația activă a acestor țări și rămân printre cei mai marginalizați;

Reamintind faptul că, exceptând cazul în care se prevede altfel, convențiile și recomandările internaționale în domeniul muncii se aplică tuturor lucrătorilor, inclusiv lucrătorilor casnici;

Constatând că Convenția nr. 97/1949 privind lucrătorii migranți (revizuită), Convenția nr. 143/1975 privind lucrătorii migranți (dispoziții suplimentare), Convenția nr. 156/1981 privind lucrătorii cu responsabilități familiale, Convenția nr. 181/1997 privind agențiile de ocuparea forței de muncă private, Recomandarea nr. 198/2006 privind relațiile de muncă, sunt deosebit de relevante pentru lucrătorii casnici, cum este și cadrul multilateral al migrației forței de muncă: Principii și linii directoare fără caracter obligatoriu, pentru o abordare bazată pe drepturi a migrației forței de muncă (2006);

Recunoscând că ar fi de dorit ca, datorită cerințelor specifice în care se desfășoară munca la domiciliu, normele generale să fie completate cu norme specifice pentru lucrătorii casnici, pentru a le permite să se bucure pe deplin de drepturile lor;

Reamintind alte instrumente internaționale relevante, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul Internațional privind Drepturile Civile și Politice, Pactul Internațional privind

Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, Convenția privind Eliminarea Tuto­rur Formelor de Discriminare împotriva Femeilor, Convenția Națiunilor Unite împotriva criminalității transnaționale organizate, și, în special, Protocolul adițional privind prevenirea, reprimarea și pedepsirea traficului de persoane, în special a femeilor și copiilor și Protocolul împotriva traficului ilegal de migranți pe cale terestră, aeriană și maritimă, Convenția privind Drepturile Copilului și Convenția internațională pentru protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora, și

După ce a hotărât să adopte anumite propuneri cu privire la munca decentă pentru lucrătorii casnici, care este al patrulea punct pe ordinea de zi a sesiunii;

După ce a hotărât că aceste propuneri vor lua forma unei convenții internaționale, adoptă în cea de-a șaisprezecea zi a lunii iunie 2011, prezentată mai jos, Convenția privind lucrătorii casnici, 2011.

Articolul 1

În sensul prezentei convenții:

- a) termenul **munca lucrătorilor casnici** înseamnă o muncă care se desfășoară în una sau mai multe gospodării;
- b) termenul **lucrător casnic** înseamnă orice persoană de sex masculin sau sex feminin care desfășoară activități casnice, în cadrul unui raport de muncă;
- c) o persoană care efectuează muncă la domiciliu numai ocazional sau sporadic, fără a face din aceasta o profesie, nu este un lucrător casnic.

Articolul 2

1. Convenția se aplică tuturor lucrătorilor casnici.
2. Un stat membru care ratifică prezenta convenție poate, după consultarea cu organizațiile sindicale și patronale cele mai reprezentative și, atunci când acestea există, cu organizațiile reprezentative ale lucrătorilor casnici și cele ale angajatorilor de lucratori casnici, să excludă total sau parțial din domeniul său de aplicare:
 - a) categorii de lucrători care beneficiază de un alt mod de protecție cel puțin echivalentă;
 - b) categorii limitate de lucrători care prezintă probleme speciale, de o importanță semnificativă.
3. Fiecare stat membru care se prevalează de posibilitatea prevăzută la alineatul precedent trebuie, în primul său raport privind punerea în aplicare a Convenției, în temeiul articolului 22 din Constituția Organizației Internaționale a Muncii, să indice categoria specială de lucrători astfel exclusă, cu precizarea motivelor unei astfel de excluderi și, în rapoartele ulterioare, să precizeze orice măsură care ar fi putut fi luată pentru a extinde aplicarea Convenției pentru lucrătorii în cauză.

Articolul 3

1. Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a asigura promovarea și protecția efectivă a drepturilor omului pentru toți lucrătorii casnici, astfel cum este prevăzut în prezenta convenție.

2. Fiecare stat membru trebuie să ia în ceea ce privește lucrătorii casnici, măsurile prevăzute în prezenta Convenție pentru a respecta, promova și realiza principiile și drepturile fundamentale în muncă, și anume:

- a) libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă;
- b) eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie;
- c) abolirea efectivă a muncii copiilor;
- d) eliminarea discriminării în materie de ocupare și profesie.

3. Atunci când iau măsuri pentru a se asigura că lucrătorii casnici și angajatorii lucrătorilor casnici beneficiază de libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a drepturilor de negociere colectivă, statele membre trebuie să protejeze drepturile lucrătorilor și angajatorilor lucrătorilor casnici de a-și crea propriile organizații, federații și confederații, cu condiția să respecte statutul acestora din urmă, de a se afilia la organizații, federații și confederații, la alegerea lor.

Articolul 4

1. Fiecare stat membru trebuie să stabilească o vârstă minimă pentru lucrătorii casnici care trebuie să fie în concordanță cu dispozițiile Convenției nr. 138/1973 privind vârsta minimă și ale Convenției nr. 182/1999 privind cele mai grave forme ale muncii copiilor și să nu fie mai mică decât cea prevăzută de legislația națională aplicabilă tuturor lucrătorilor.

2. Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a garanta că activitatea desfășurată de lucrătorii casnici sub 18 ani și cu vârsta mai mare decât vârsta minimă de admitere la ocupare, nu îi privează de școlarizarea obligatorie și nu le afectează șansele de a-și urma studiile sau formarea profesională.

Articolul 5

Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că lucrătorii casnici beneficiază de o protecție eficientă împotriva tuturor formelor de abuz, hărțuire și de violență.

Articolul 6

Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că lucrătorii casnici, la fel ca toți lucrătorii, se bucură de condiții de muncă echitabile și de condiții decente de muncă și, atunci când aceștia locuiesc în cadrul gospodăriei, de condiții de viață care respectă viața lor privată.

Articolul 7

Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că lucrătorii casnici sunt informați de condițiile lor de muncă într-un mod adecvat, verificabil și ușor de înțeles, de preferință, în cazul în care este posibil, prin intermediul unui contract scris, în conformitate cu legislația națională sau acordurile colective, în special în ceea ce privește:

- a) numele și adresa angajatorului și lucrătorului;
- b) adresa locului sau locurilor obișnuite de muncă;

- c) data de începere a ocupării și, în cazul în care contractul este pentru o perioadă determinată, durata acestuia;
- d) tipul de activitate care urmează să fie efectuată;
- e) remunerația, modul de calcul al acesteia și frecvența plăților;
- f) durata normală de muncă;
- g) concediul anual plătit și perioadele de repaus zilnic și săptămânal;
- h) asigurarea de hrană și locuință, dacă este cazul;
- i) perioada de probă, dacă este cazul;
- j) condițiile de repatriere, dacă este cazul;
- k) condițiile de încetare a raportului de muncă, inclusiv orice preaviz care trebuie respectat de către angajator sau de lucrător.

Articolul 8

1. Legislația națională trebuie să prevadă ca lucrătorii casnici migranți care sunt recrutați într-o țară pentru a efectua munca domestică într-o altă țară trebuie să primească o ofertă de muncă în scris sau un contract de muncă executoriu în țara în care se va efectua activitatea, care stabilesc condițiile de muncă prevăzute la articolul 7, înainte de trecerea frontierei naționale, pentru a efectua muncile casnice cărora li se aplică oferta sau contractul.
2. Alineatul precedent nu se aplică lucrătorilor care se bucură de libertatea de circulație pentru a ocupa un loc de muncă pe baza unor acorduri bilaterale, regionale sau multilaterale sau în cadrul zonelor regionale de integrare economică.
3. Statele membre trebuie să ia măsuri pentru a coopera în scopul asigurării punerii în aplicare a dispozițiilor prezentei convenții pentru lucrătorii casnici migranți.
4. Fiecare stat membru trebuie, prin legislație sau alte măsuri, să stabilească condițiile în care lucrătorii casnici migranți au dreptul la repatriere, după expirarea sau rezilierea contractului de muncă prin care au fost recrutați.

Articolul 9

Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că lucrătorii casnici:

- a) sunt liberi să ajungă la un acord cu angajatorul lor sau cu potențialul angajator pentru a locui sau nu în gospodărie;
- b) care locuiesc în cadrul gospodăriei, să nu fie obligați să rămână în cadrul gospodăriei sau cu membrii gospodăriei în timpul perioadelor de repaus zilnic sau săptămânal sau al concediilor anuale;
- c) au dreptul să rămână în posesia documentelor de călătorie și a documentelor de identitate.

Articolul 10

1. Fiecare stat membru trebuie să ia măsurile necesare pentru a asigura egalitatea de tratament între lucrătorii casnici și ansamblul lucrătorilor cu privire la programul normal de lucru, compensarea orelor suplimentare, perioadele de repaus zilnic și săptămânal și concediile anuale plătite în conformitate cu legislația națională sau convențiile colective, având în vedere caracteristicile specifice ale muncii la domiciliu.
2. Perioada de repaus săptămânal trebuie să fie de cel puțin 24 de ore consecutive.
3. Perioadele în care lucrătorii casnici nu pot dispune de timpul lor liber și rămân la dispoziția gospodăriei în cazul în care s-ar apela la aceștia, trebuie să fie considerate timp de lucru, în măsura stabilită de legislația națională, de contractele colective sau de orice alt mijloc compatibil cu practica națională.

Articolul 11

Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că lucrătorii casnici beneficiază de regimul salariului minim, în cazul în care există un astfel de regim și că remunerația este stabilită fără discriminare pe criterii de sex.

Articolul 12

1. Lucrătorii casnici trebuie să fie plătiți direct în numerar, la intervale regulate și cel puțin o dată pe lună. Cu excepția cazului în care modul de plată este prevăzut de legislația națională sau convențiile colective, plata poate fi făcută prin transfer bancar, cec bancar sau poștal, ordin de plată sau alt mijloc legal de plată, atunci când lucrătorii respectivi sunt de acord.
2. Legislația națională, convențiile colective sau sentințele arbitrale pot include plata unui procent mic din remunerația lucrătorilor casnici, sub formă de plăți în natură, care nu sunt mai puțin favorabile decât cele aplicabile în general altor categorii de lucrători, cu condiția să se ia măsuri pentru a se asigura că aceste plăți în natură sunt acceptate de către lucrător, sunt pentru uzul personal și beneficiul lucrătorului și că valoarea monetară care li se atribuie este corectă și rezonabilă.

Articolul 13

1. Orice lucrător casnic are dreptul la un mediu de lucru sigur și salubru. Fiecare stat membru trebuie să ia, în conformitate cu legislația și practica națională, măsuri eficiente ținând cont, în mod corespunzător, de caracteristicile specifice ale muncii casnice, pentru a asigura securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor casnici.
2. Măsurile menționate la alineatul precedent pot fi aplicate progresiv, prin consultarea organizațiilor patronale și sindicale reprezentative și atunci când acestea există, cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative ale lucrătorilor casnici.

Articolul 14

1. Fiecare stat membru trebuie să ia măsurile corespunzătoare, în conformitate cu legislația națională și ținând cont, în mod corespunzător, de caracteristicile specifice ale muncii casnice, pentru a se

asigura că lucrătorii casnici beneficiază în privința securității sociale, inclusiv în ceea ce privește maternitatea, de condiții nu mai puțin favorabile decât cele aplicabile tuturor lucrătorilor.

2. Măsurile menționate la alineatul precedent pot fi aplicate progresiv, prin consultarea organizațiilor patronale și sindicale reprezentative și atunci când acestea există, cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative ale lucrătorilor casnici.

Articolul 15

1. Pentru a se asigura că lucrătorii casnici, inclusiv lucrătorii casnici migranți recrutați sau plasați prin agențiile private de ocupare sunt protejați eficient împotriva practicilor abuzive, fiecare stat membru trebuie:

a) să stabilească condițiile în care agențiile private de angajare a forței de muncă își desfășoară activitățile, atunci când recrutează sau plasează lucrători casnici, în conformitate cu legislația și practica națională;

b) să se asigure că există mecanisme și proceduri adecvate, pentru investigarea plângerilor și analizarea acuzațiilor de abuz și practici frauduloase cu privire la activitățile agențiilor private de angajare a forței de muncă, în ceea ce privește lucrătorii casnici;

c) să ia toate măsurile necesare și adecvate, în limitele competenței sale și, după caz, în colaborare cu alte state membre, pentru a se asigura că lucrătorii casnici recrutați sau plasați pe teritoriul lor de către agenții private de ocupare, beneficiază de o protecție adecvată și pentru a preveni abuzurile comise împotriva lor. Aceste măsuri trebuie să includă legi sau reglementări, care precizează obligațiile respective ale agenției private de ocupare și ale familiilor angajatoare față de lucrătorul casnic și care prevăd sancțiuni, inclusiv interzicerea agențiilor private de ocupare, care se dedau la abuzuri și practici frauduloase;

d) să ia în considerare, atunci când lucrătorii casnici sunt recrutați într-o țară pentru a lucra în alta, încheierea de acorduri bilaterale, regionale sau multilaterale pentru a preveni abuzurile și practicile frauduloase în recrutarea, plasarea și ocuparea forței de muncă;

e) să ia măsuri pentru a se asigura că taxele percepute de către agențiile private de ocupare nu sunt deduse din remunerația lucrătorilor casnici.

2. La punerea în aplicare a fiecărei dispoziții din prezentul articol, fiecare stat membru trebuie să se consulte cu organizațiilor patronale și sindicale reprezentative și atunci când acestea există, cu organizațiile patronale și sindicale reprezentative ale lucrătorilor casnici.

Articolul 16

Fiecare stat membru trebuie să ia măsuri pentru a se asigura, în conformitate cu legislația și practica, că toți lucrătorii casnici, fie ei înșiși, fie prin intermediul unui reprezentant, au acces efectiv la instanțele judecătorești sau la alte mecanisme de soluționare a litigiilor, în condiții care să nu fie mai puțin favorabile decât cele prevăzute pentru toți lucrătorii.

Articolul 17

1. Fiecare stat membru va stabili mecanismele de contestație și mijloace eficiente și accesibile pentru a asigura conformitatea cu legislația națională privind protecția lucrătorilor casnici.
2. Fiecare stat membru trebuie să stabilească și să pună în aplicare măsuri în domeniul inspecției muncii, de punere în aplicare și sancțiuni, ținând cont de caracteristicile specifice ale muncii casnice, în conformitate cu legislația națională.
3. În măsura în care e compatibil cu legile și reglementările naționale, aceste măsuri trebuie să precizeze condițiile în care accesul în spațiul gospodăriilor poate fi acordat, cu respectarea vieții private.

Articolul 18

Fiecare stat membru trebuie să pună în aplicare dispozițiile prezentei Convenții, prin consultarea organizațiilor patronale și sindicale cele mai reprezentative, prin legi și regulamente, precum și prin acorduri colective și măsuri suplimentare, în conformitate cu practica națională, prin extinderea sau adaptarea măsurilor existente pentru a include și lucrătorii casnici, sau prin stabilirea de măsuri specifice pentru aceștia, după caz.

Articolul 19

Prezenta Convenție nu afectează dispozițiile mai favorabile aplicabile lucrătorilor casnici din alte convenții internaționale de muncă.

Articolul 20

Ratificările formale ale prezentei convenții vor fi comunicate directorului general al Biroului Internațional al Muncii, în vederea înregistrării.

Articolul 21

1. Prezenta Convenție va fi obligatorie numai pentru acele state membre ale Organizației Internaționale a Muncii ale căror ratificări au fost înregistrate de directorul general al Biroului Internațional al Muncii.
2. Ea va intra în vigoare după douăsprezece luni de la data la care ratificările a doi membri au fost înregistrate de către directorul general.
3. Ulterior, prezenta Convenție va intra în vigoare pentru orice stat membru după douăsprezece luni de la data înregistrării ratificării sale.

Articolul 22

1. Fiecare stat membru care a ratificat prezenta Convenție o poate denunța după expirarea unui termen de zece ani de la data la care Convenția a intrat în vigoare prima oară, printr-un act comunicat directorului general al Biroului Internațional al Muncii, pentru înregistrare. Denunțarea va avea efect după un an de la data la care este înregistrată.

2. Fiecare stat membru care a ratificat această Convenție și care după expirarea perioadei de zece ani menționată în alineatul precedent, nu și-a exercitat dreptul de denunțare prevăzut de prezentul articolul, va fi legat pentru o nouă perioadă de zece ani și ulterior, va putea să denunțe prezenta Convenție, în primul an al fiecărei noi perioade de zece ani, în condițiile prevăzute în prezentul articol.

Articolul 23

1. Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va notifica tuturor statelor membre ale Organizației Internaționale a Muncii înregistrarea tuturor ratificărilor și a tuturor actelor de denunțare comunicate de către statele membre ale Organizației.

2. Atunci când notifică statelor membre ale Organizației înregistrarea celei de-a doua ratificări care i-a fost comunicată, directorul general va atrage atenția statelor membre ale Organizației asupra datei la care prezenta Convenție va intra în vigoare.

Articolul 24

Directorul general al Biroului Internațional al Muncii va comunica secretarului general al Națiunilor Unite pentru înregistrare, în conformitate cu articolul 102 din Carta Organizației Națiunilor Unite, informații complete privind toate ratificările și toate actele de denunțare înregistrate.

Articolul 25

Atunci când va considera necesar, Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii va prezenta Conferinței generale un raport privind modul de aplicare a prezentei Convenții și va examina oportunitatea de a introduce pe ordinea de zi a Conferinței problema revizuirii parțiale sau totale a Convenției.

Articolul 26

1. În cazul în care Conferința adoptă o nouă convenție de revizuire a prezentei Convenții, atunci, dacă noua Convenție nu prevede altfel:

a) ratificarea de către un stat membru a noii Convenții de revizuire va antrena *ipso jure*, denunțarea imediată a prezentei Convenții, fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 22, dacă și atunci când noua Convenție de revizuire a intrat în vigoare;

b) începând de la data la care noua Convenție de revizuire va intra în vigoare, prezenta Convenție încetează să mai fie deschisă ratificării de către statele membre.

2 Prezenta Convenție rămâne în orice caz în vigoare în forma și conținutul actual, pentru acele state membre care au ratificat-o, dar care nu au ratificat Convenția de revizuire.

Articolul 27

Versiunile în limbile engleza și franceză ale textului prezentei Convenții sunt egal autentice.

International Labour Conference

Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 201

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

RECOMMANDATION 201

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

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Recommendation 201

RECOMMENDATION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS

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

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011, and

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (a) a job description;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) une description des tâches;

- (b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;
- (c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;
- (d) any other payments to which the domestic worker is entitled;
- (e) any payments in kind and their monetary value;
- (f) details of any accommodation provided; and
- (g) any authorized deductions from the worker's remuneration.

(3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

(4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

- (a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;
- (b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and
- (c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

8. (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

(2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9. (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

- (a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;

- b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
- c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;
- d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
- e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;
- f) la description de tout logement fourni;
- g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

(4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:

- a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;
- b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;
- c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8. (1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

(2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

9. (1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer:

- a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;

- (b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and
- (c) the rate at which standby hours should be remunerated.

(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.

11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.

13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of remuneration, Members should consider:

- (a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;
- (b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;
- (c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;
- (d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker; and

- b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;
- c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

(2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).

10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

11. (1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.

(2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.

(3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.

12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.

13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

- a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
- b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;
- c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
- d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;
- b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;
- c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;
- d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.

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

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

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

25. (1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes:

- a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;
- b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
- c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

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

of employers of domestic workers, develop appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policy-making regarding domestic work.

26. (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.

(2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.

(3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

(4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:

- (a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers' rights; and
- (b) cooperating with each other at bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.

celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26. (1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

- a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;
- b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

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

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa centième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le dix-septième jour de juin 2011.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-septième jour de juin 2011:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

ROBERT NKILI

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

JUAN SOMAVIA

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

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

Certified true and complete copy,

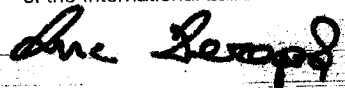
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Certified true and complete copy.

For the Director-General
of the International Labour Office:



LUC DEREPAS
Legal Adviser

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

CONVENTION 189

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

CONVENTION 189

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

AUTHENTIC TEXT
TEXTE AUTHENTIQUE

Convention 189

**CONVENTION CONCERNING
DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du
Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation
des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et
droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur
la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques
à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des
possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs
ayant des responsabilités familiales, le développement des services
à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et
les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus
substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et
invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des
jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent
aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées
à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et
aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les
opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les
travailleurs domestiques représentent une proportion significative
de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus
marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et
recommandations internationales du travail s'appliquent à tous
les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants
(révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants
(dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les
travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention
(n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation
(n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement
pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le
Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre:
Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche
des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue
le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes

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

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

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

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

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

Article 1

For the purpose of this Convention:

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

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.

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

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

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

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

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

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

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

Article 1

Aux fins de la présente convention:

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

Article 2

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

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

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

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

Article 3

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

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

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

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

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

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

Article 8

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

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

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

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

Article 6

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

Article 7

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

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

Article 8

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

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

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

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

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

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

Article 10

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

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

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

Article 11

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

Article 12

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

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

Article 9

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

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

Article 10

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

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

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

Article 11

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

Article 12

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

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

Article 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

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

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

Article 13

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

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

Article 14

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

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

Article 15

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

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

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

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

Article 16

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

Article 17

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

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

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

Article 18

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

Article 19

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

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

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

Article 16

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

Article 17

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

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

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

Article 18

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

Article 19

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

Article 20

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

Article 21

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

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

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

Article 22

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

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

Article 23

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

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

Article 24

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

Article 25

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

Article 20

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

Article 21

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

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

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

Article 22

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

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

Article 23

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

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

Article 24

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

Article 25

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

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

Article 26

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

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

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

Article 27

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

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

Article 26

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

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

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

Article 27

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

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

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

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa centième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le dix-septième jour de juin 2011.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-septième jour de juin 2011:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

ROBERT NKILI

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

JUAN SOMAVIA

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

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

Certified true and complete copy,

Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail: